

**QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN
MOTIVASI KERJA PNS: STUDI KAUSAL PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CAKUNG
KOTA ADMINISTRATIF JAKARTA TIMUR**

Dian Riskarini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila

ABSTRACT

This study was conducted to determine whether the Quality of Work Life and Organizational Commitment significant impact either partially or simultaneously to Work Motivation employee District Office Cakung East Jakarta Administration City. The population in this study were employees of the Office of Cakung Sub-district with a total sample of 66 employees. Using quantitative research by analyzing primary data questionnaire respondents parametric statistics to determine the effect partially or simultaneously from the independent variables on the dependent. The study states that there is significant influence and a positive correlation and direction of variables Quality of Work Life and Commitment Work partially or simultaneously to increase motivation Employee Work, although still weak, so it can be input for the organization to further improve aspects -aspects Quality of Work Life employee and his organization's commitment to working motivation of employees in the organization can be better.

Keywords: Quality Of Work Life, Organizational Commitment and Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber yang penting di dalam suatu organisasi baik yang bergerak pada sektor publik/swasta maupun institusi negeri karena SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan sumber daya lainnya namun jika tanpa adanya dukungan SDM yang memadai secara kualitas maupun kuantitas, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik seperti kecerdasan dan mental dalam melaksanakan tugasnya.

Demikian juga dengan Kantor Kecamatan Cakung sebagai salah satu bagian dari institusi negeri Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang ada di wilayah Jakarta Timur. Sebagai institusi yang berhubungan langsung dengan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat, selalu bertujuan meningkatkan segenap aspek yang dapat memberikan pelayanan secara lebih baik sesuai harapan masyarakat, salah satunya melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja para pegawainya.

Sehubungan dengan hal ini, maka untuk dapat mengelola SDM dengan baik diperlukan adanya dukungan sarana dan

prasarana serta upaya peningkatan kualitas SDM sehingga nantinya akan diperoleh organisasi atau perusahaan yang senantiasa efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh pendapat Flippo yang menyatakan bahwa manajemen yang berkualitas dapat terpenuhi bila aspek SDM dikelola dengan baik pula (Edwin B. Flippo, 1994).

Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya (peran sertanya) secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, (Pruijt,2000). Hal ini dikarenakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja / *Quality of Work Life* (QWL) berusaha menciptakan iklim kerja yang memanusiakan manusia sehingga anggota organisasi dapat lebih dilihat harkat dan martabatnya.

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja / *Quality of Work Life* (QWL) yang diterapkan organisasi diharapkan pegawai Kantor Kecamatan Cakung dapat termotivasi lebih dalam bekerja dan melakukan pelayanan terhadap masyarakat dikarenakan terpenuhi kebutuhan individualnya dalam organisasi seperti kesejahteraan, kesehatan, terhindar dari rasa takut, dihargai, keamanan dalam pekerjaan dan lain sebagainya.

Dalam Chairy, 2002 (Mowday, Porter, dan Steers,1982) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron, 1993)

menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

Selanjutnya Winardi (2004) menyatakan bahwa seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Motivasi Kerja pegawai Kantor Kecamatan Cakung Kota Administrasi Jakarta Timur .

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dan bermanfaat bagi Organisasi / instansi sebagai sumbang saran dalam upaya peningkatan Motivasi Kerja pegawai serta pengambilan suatu kebijakan di bidang SDM, dan Masyarakat (khususnya bagi kepentingan dunia akademisi) sebagai pengembangan ilmu manajemen SDM serta bermanfaat sebagai salah satu informasi bagi peneliti lainnya yang bermaksud melakukan penelitian hal sejenis di masa yang akan datang.

1. TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1.1 Motivasi Kerja

Ada berbagai pengertian untuk istilah motivasi dalam Winardi (2004), antara lain :

- Mitchell (1982), mengemukakan bahwa motivasi mewakili proses-proses

psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

- Menurut Robbins (1995), motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong maupun menyebabkan seseorang melakukan suatu kegiatan, dimana dorongan tersebut dapat berasal dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) yang berfungsi untuk membangkitkan semangat kerjanya guna mencapai kinerja terbaiknya.

Abraham Maslow, seorang ahli psikologi industri pada tahun 1943 (Zainun,1989) telah berhasil mengembangkan teori tentang adanya tingkatan-tingkatan kebutuhan manusia (Theory of Hierarchy Needs). Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmateril.

Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut bertingkat dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut : Kebutuhan Fisiologis/fisik (pangan, papan, sandang), Rasa aman (keselamatan, keamanan) , kebutuhan sosial/Sosialisasi (cinta kasih), Penghargaan

(harga diri dan penghargaan orang lain), Aktualisasi diri (kemampuan untuk menonjolkan diri dalam sesuatu bidang tertentu).

Herzberg mengidentifikasi dua faktor penting yang terkait dengan perilaku manusia dalam hubungannya dengan tugas pekerjaannya (Malayu, 2005:157), yaitu :

- a. Faktor *Hygiene*, yang menyentuh manusia melalui rasa puas dalam pekerjaannya, karena itu menyangkut lingkungan kerjanya seperti gaji, bonus, peraturan.
- b. Faktor *motivator*, yang menyentuh manusia melalui rasa senang/cinta dan tidak senang/cinta bekerja dan dapat meningkatkan/menurunkan produktivitas kerja, misalnya pemberian reward/penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja karyawannya.

Menurut Malayu (2003) motivasi mempunyai tujuan diantaranya untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

1.2 Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*)

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan

manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya partisipasi karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995 dalam Noor Arifin, 1999).

Quality of Work Life (QWL) sebagai suatu sasaran, bertujuan menciptakan peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan orang-orang yang terlibat, dan efektivitas organisasi.

Menurut Cascio (1998) *Quality of Work Life* (QWL) mempunyai dua sudut pandang, pertama adalah sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi (contohnya: promosi, penyalangan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi yang aman). Sedangkan cara pandang yang kedua adalah menyamakan *Quality of Work Life* (QWL) dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, ada perbaikan lingkungan kerja, secara relatif imbalan terpenuhi, dan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

1.1 Komitmen Kerja

Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

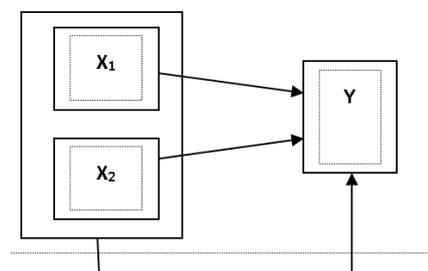
Dapat disimpulkan dari uraian di atas komitmen organisasi adalah loyalitas atau rasa keterlibatan (kondisi psikologis) yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja sehingga karyawan memberikan kontribusi yang berguna bagi organisasi tersebut termasuk juga meningkatkan motivasi kerjanya.

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan tiga komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi, komitmen kontinuans (*continuance commitment*) menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan

berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi.

1.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Model Kerangka Pemikiran



1. Diduga adanya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja/QWL (X_1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)
2. Diduga adanya Pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai (X_2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)
3. Diduga adanya Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja/QWL (X_1) dan Komitmen Organisasi Pegawai (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

1.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 :Kualitas Kehidupan Kerja/QWL memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cakung.

H_2 :Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cakung.

H₃ : Kualitas Kehidupan Kerja/QWL dan Komitmen Organisasi pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Kantor Kecamatan Cakung.

2. METODE PENELITIAN

Model dan design penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang variabel Quality of Work Life dan Komitmen Kerja yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cakung Kota administrasi Jakarta Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan staf dari Kantor Kecamatan Cakung serta pegawai instansi sektoral menurut golongan pada masing-masing unit kerja yang ada di Kantor Kecamatan Cakung yang berjumlah 190 orang pegawai. Berdasarkan rumus Slovin, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer hasil pengisian kuisioner para responden dan data sekunder yang berasal informasi terkait data personel responden.

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui eksperimen dan survey (pengisian kuisioner) dengan pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik dan analisis regresi linier berganda (*Multiple*

Regression). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent maka digunakan persamaan garis regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cakung

a = Konstanta

b₁ & b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Quality Of Work Life

X₂ = Komitmen Kerja

e = Standar Error

Nilai koefisien regresi sangat berarti sebagai dasar analisis. Koefisien b akan bernilai (+) apabila menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependent yang berarti setiap kenaikan variabel independent akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen, begitupun sebaliknya. Sedangkan nilai koefisien b bernilai (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan, artinya setiap kenaikan variabel independent akan mengakibatkan penurunan variabel dependent, demikian pula sebaliknya.

Model regresi yang baik adalah model dengan tingkat kesalahan peramalan yang seminimal mungkin, sehingga harus memenuhi beberapa "Uji asumsi klasik". Uji asumsi klasik digunakan sebagai Uji Persyaratan penggunaan tehnik Analisis statistik parametric yang meliputi multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas data.

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari batas nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 10, apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka dalam penelitian terjadi

multikolinieritas (Wijaya,2011).Model regresi yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas antara variable bebas.

Heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dngan nilai residualnya (SRESID) dengan melihat bentuk pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID pada sumbu Y prediksi dan sumbu X residual yang mengindikasikan terjadi heterokedastisitas, sedangkan apabila tidak terdapat pola tertentu yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas (Wijaya, 2011). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot* yaitu penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Apabila data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan apabila data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas data (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik apabila memenuhi asumsi normalitas data.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis *multiple regression* yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cakung Kota Administrasi Jakarta Timur.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model menerangkan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1 . Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable independen dalam menjelaskan variasi variable amat terbatas, sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 menyatakan bahwa variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen (Wijaya , 2011) .

Sedangkan pengujian koefisien regresi secara simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variable independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama terhadap variable dependen. Dengan cara menentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), kemudian membandingkan F-hitung dengan F-tabel, apabila F-hitung < F-tabel berarti variable independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable dependen, sedangkan apabila F-hitung > F-tabel berarti variable independen secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen (Gujarati, 1999).

Pengujian koefisien regresi secara parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial peran variable independen terhadap variable dependen dengan mengasumsikan variable independen dianggap konstan atau sama dengan nol. Dengan tingkat signifikansi 95%, nilai t-hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Jika nilai t-hitung > dari nilai t-tabel atau prob-sig < $\alpha = 5\%$ berarti masing-masing variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cakung yang diperoleh dengan rumus Slovin berjumlah 66 orang.

Sebelum menganalisis data yang sesungguhnya terlebih dahulu dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas atas setiap pertanyaan variable yang diajukan dalam penelitian ini dengan hasil seperti pada table 1.

Tabel 1
Hasil Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas	Reliabilitas
Motivasi Kerja (Y)	20 butir Valid	0,853 (Reliabel)
Quality Of Work Life (X ₁)	29 butir Valid	0,951 (Reliabel)
Komitmen Organisasi (X ₂)	23 Butir Valid	0,945 (Reliabel)

Sebelum menganalisis secara statistik parametric dengan Analisis Regresi, berikut ini adalah hasil prasyarat pengujian yang harus dipenuhi dalam Uji Asumsi Klasik agar variabel independen sebagai estimator terhadap

variable dependen tidak bias, sehingga tujuan dan bukti empiris terhadap penelitian dapat dicapai dengan baik. Beberapa hasil pengujian asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut :

1. UJI NORMALITAS

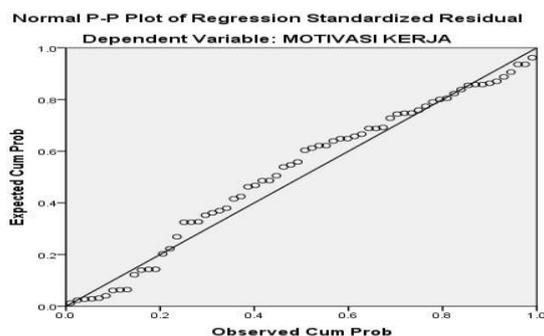
Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Data

Nilai	Y	X ₁	X ₂
Rasio Kurtosis	-0,97	-1,69	-1,04
Kolmogorov-Smirnov	0,141	0,450	0,178

Berdasarkan hasil uji Normalitas Data seperti pada table 2, dapat disimpulkan :

- Nilai Rasio Kurtosis diantara -2 dan +2 maka data berdistribusi normal
- nilai p-value (Kolmogorov-Smirnov) > level of significant (0,05) maka data berdistribusi normal

Gambar 2
Normal Probability Plot



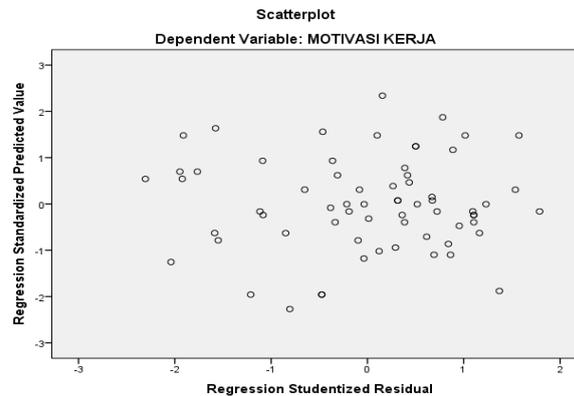
Berdasarkan Gambar 2 tersebut, atas hasil olah data yang ada grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal. Hal tersebut ditandai dengan pola penyebaran titik-

titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas data.

2. UJI HETEROKEDASTISITAS

Gambar 3

Uji Heterokedastisitas



Terlihat pada gambar 3, bahwa sebaran titik-titik yang acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini

3. UJI MULTIKOLINIERITAS

Berdasarkan nilai pada tabel 3 dibawah ini dapat disimpulkan model regresi yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena nilai VIF dari kedua variable independen memiliki nilai yang lebih kecil dari 10.

Tabel 3
Nilai Toleransi dan VIF Variabel Bebas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
QWL	.985	1.015
KOMITMEN ORGANISASI	.985	1.015

Dependent Variable: MOTIVASI

Selanjutnya untuk menganalisis hasil penelitian terhadap data yang berasal dari hasil pengisian Kuisisioner responden digunakan program Statistik SPSS Ver.20 dengan tahapan pendahuluan dilakukan pengujian statistic deskriptif untuk mengetahui karakteristik

sampel dari setiap variabel yang meliputi jumlah sampel, rata-rata sampel, tingkat penyimpangan penyebaran data (standard deviation), nilai maksimum dan minimum data yang ada seperti di tabel 4.

Tabel 4

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
MOTIVASI KERJA	66	72	94	84.20	5.586	-.567	.582
QWL	66	92	128	106.70	10.300	-.985	.582
KOMITMEN ORGANISASI	66	74	105	92.36	8.944	-.606	.582
Valid N (listwise)	66						

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.20

Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang PNS yang bekerja pada Kantor Kecamatan Cakung yang memiliki nilai Motivasi minimum sebesar 72 dan maksimum sebesar 94. Nilai rata-rata motivasi pegawai di kantor tersebut adalah 84,2 serta simpangan baku sebesar 5,586 yang mengindikasikan bervariasinya data tingkat motivasi pada karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian analisis menggunakan statistik parametrik dengan software SPSS Ver.20 untuk mengetahui pengaruh setiap variable independen terhadap variable dependen baik secara parsial maupun simultan maka diikuti kaidah pengujian signifikansi sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas (α) $0,05 \leq \text{sig}$ atau jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas (α) $0,05 \geq \text{sig}$ atau jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.

1. Pengaruh Quality Of Work Life (X_1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.

H_1 : Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.

Tabel 5
Hasil Analisa Pengaruh X_1 terhadap Y

Pengujian	Nilai	Kesimpulan
Linieritas	$F_{\text{hitung}} = 1,14 < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha 0,05 = 1,79$	Regresi berbentuk Linier $\hat{Y} = 77,885 + 0,059 X_1$
Keberartian (Signifikasi)	$F_{\text{hitung}} = 7,157 > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha 0,05 = 3,96$	X_1 berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Y
Keberartian (Signifikasi)	$t_{\text{hitung}} (2,815) > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha 0,05 (1,96)$	H_0 ditolak, ada korelasi yang signifikan antara X_1 dengan Y
Koefisien Korelasi (r_{y1})	$r_{y1} = 0,355$	Korelasi antar kedua variabel tersebut positif dan signifikan, namun korelasinya lemah ($r_{y1} < 0.5$)
Koefisien Determinasi (R^2)	0,126	Artinya kenaikan atau penurunan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 12,6 % melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 77,885 + 0,059 X_1$
Koefisien korelasi Parsial (Var kontrol = X_2)	$r_{y1} = 0,243$	Berkorelasi positif dan signifikan walaupun lemah
Sig Koefisien Parsial ($r_{y1.2}$)	$t_{\text{hitung}} (1,99) > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha 0,05 (1,96)$	tetap konstan dan signifikan

Persamaan regresi $\hat{Y} = 77,885 + 0,059 X_1$ menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap motivasi kerja pegawai, maka besarnya motivasi kerja adalah 77,885 seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (a).

Sedangkan koefisien regresi (b) sebesar 0,059 menunjukkan bahwa untuk tiap penambahan satu satuan X (kualitas kehidupan kerja) akan meningkatkan 0,059 satuan Y (motivasi kerja). Artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja (QWL) pegawai dalam melaksanakan tugas /

pekerjaannya akan turut meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi harga F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dk pembilang 1 dan dk penyebut 64 sebesar 3,96, sedangkan harga $F_{\text{hitung}} = 7,157$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya hasil penelitian sangat signifikan dan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dinyatakan diterima.

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai $r_{y1} = 0,355$ Korelasi antar variable Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja tersebut positif dan signifikan, namun korelasinya lemah ($r_{y1} < 0.5$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja pegawai, bila kualitas

kehidupan kerja semakin meningkat maka akan meningkatkan pula motivasi kerja para pegawai.

Koefisien Determinasinya (R^2) sebesar **0,126** atau **12,6 %**. Artinya kenaikan atau penurunan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) sebesar 12,6 % melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 77,885 + 0,059 X_1$.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

H_1 : Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Tabel 6
Hasil Analisa Pengaruh X_2 terhadap Y

Pengujian	Nilai	Kesimpulan
Linieritas	$F_{\text{hitung}} = 1,81 < F_{\text{tabel}} \text{ pada } \alpha 0,05 = 1,84$	Regresi berbentuk Linier $\hat{Y} = 78,952 + 0,057 X_2$
Keberartian (Signifikasi)	$F_{\text{hitung}} = 4,038 > F_{\text{tabel}} \text{ pada } \alpha 0,05 = 3,96$	X_2 berpengaruh secara nyata (tidak signifikan) terhadap Y
Keberartian (Signifikasi)	$t_{\text{hitung}} (2,011) > t_{\text{tabel}} \text{ pada } \alpha 0,05 (1,96)$	H_0 ditolak, ada korelasi yang signifikan antara X_2 dengan Y
Koefisien Korelasi (r_{y2})	$r_{y2} = 0,291$	Korelasi antar kedua variabel tersebut positif dan signifikan, namun korelasinya lemah ($r_{y2} < 0.5$)
Koefisien Determinasi (R^2)	0,085	Artinya kenaikan atau penurunan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi pegawai sebesar 8,5% melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 78,952 + 0,057 X_2$
Koefisien korelasi Parsial (Var kontrol = X_1)	$r_{y2.1} = 0,106$	Berkorelasi positif dan signifikan walaupun lemah
Sig Koef Parsial ($r_{y2.1}$)	$t_{\text{hitung}} (0,85) < t_{\text{tabel}} \text{ pada } \alpha 0,05 (1,96)$	Tidak signifikan

Persamaan regresi $\hat{Y} = 78,952 + 0,057 X_2$ menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap

motivasi kerja pegawai, maka besarnya motivasi kerja adalah 78,952 seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (a). Sedangkan

koefisien regresi (b) sebesar 0,057 menunjukkan bahwa untuk tiap penambahan satu satuan X (komitmen organisasi) akan meningkatkan 0,057 satuan Y (motivasi kerja). Artinya peningkatan komitmen organisasi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya akan turut meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi harga F_{tabel} pada α 0,05 dk pembilang 1 dan dk penyebut 64 sebesar 3,96, sedangkan harga $F_{hitung} = 4,038$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya penelitian memberikan hasil yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai pada penelitian ini turut mempengaruhi peningkatan motivasi kerjanya.

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai $r_{y2} = 0,291$. Korelasi atau pengaruh antar kedua variabel tersebut signifikan tetapi lemah ($r_{y2} < 0.5$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif (searah) antara komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai namun korelasi antar keduanya lemah dan signifikan. Atau dapat dikatakan, dalam

penelitian ini komitmen organisasi pegawai masih lemah dalam mempengaruhi motivasi kerjanya, namun bila komitmen organisasi pegawai semakin meningkat maka akan meningkatkan pula motivasi kerjanya.

koefisien determinasinya (R^2) sebesar **0,085** atau **8,5 %**. Artinya kenaikan atau penurunan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas komitmen organisasi hanya sebesar 8,5 % melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 78,952 + 0,057 X_2$.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Komitmen Organisasi secara bersama - sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai.

H_1 : Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Komitmen Organisasi secara bersama - sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai.

Tabel 6
Hasil Analisa Pengaruh X_1 & X_2 (Simultan) terhadap Y

Pengujian	Nilai	Kesimpulan
Keberartian (Signifikansi)	$F_{hitung} = 3,916 > F_{tabel}$ pada α 0,05 = 3,11	H_0 ditolak dan H_1 diterima, X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Y
Sig Koefisien Korelasi Ganda	$t_{hitung} (3,916) > t_{tabel}$ pada α 0,05 (1,96)	H_0 ditolak, ada korelasi yang positif dan signifikan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y
Koefisien Korelasi Ganda (r_{y12})	$r_{y12} = 0,386$	Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y tersebut positif (searah) dan signifikan, namun korelasinya lemah ($r_{y12} < 0.5$)
Koefisien Determinasi (R_{y12}^2)	0,149	Artinya kenaikan atau penurunan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pegawai secara bersama-sama sebesar 14,9 % melalui persamaan regresi $Y = 71,049 + 0,066 X_1 + 0,066 X_2$

Tabel 7 (Multiple Regression)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.049	10.876		6.532	.000
QWL	.066	.068	.122	.971	.335
KOMITMEN ORGANISASI	.066	.078	.106	.842	.403

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Persamaan regresi $\hat{Y} = 71,049 + 0,066 X_1 + 0,066 X_2$ menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (QWL) dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, maka besarnya motivasi kerja adalah 71,049 seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (a). Sedangkan koefisien regresi (b1) sebesar 0,066 menunjukkan bahwa untuk setiap penambahan satu satuan X_1 (kualitas kehidupan kerja) akan meningkatkan 0,066 satuan Y (motivasi kerja) dengan asumsi variabel komitmen organisasi tetap (*ceteris paribus*), dan koefisien regresi (b2) sebesar 0,066 menunjukkan bahwa untuk setiap penambahan satu satuan X_2 (komitmen organisasi) akan meningkatkan sebesar 0,066 satuan Y (motivasi kerja) dengan asumsi variabel kualitas kehidupan kerja tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan uji keberartian (signifikansi), persamaan regresi dinyatakan signifikan karena nilai $F_{hitung} = 3,916 > F_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Nilai $t_{hitung} (3,916) > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05 (1,96)$, yang artinya korelasi positif dan signifikan, namun lemah karena nilai $(r_{y12}) <$

0,5 dan hipotesis nol (H_0) di tolak. Dengan demikian terbukti bahwa ada korelasi yang searah dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Peningkatan kualitas kedua variabel independen tersebut walaupun dalam jumlah yang sedikit akan turut memberikan pengaruh yang positif berupa peningkatan motivasi kerja para pegawai.

Koefisien determinasi (R_{y12}^2) = **0,149** atau **14,9 %**. Hal ini menunjukkan bahwa variasi (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengaruh kualitas kehidupan kerja (QWL) dan komitmen organisasi pegawai secara bersama-sama sebesar 14,9 % melalui persamaan regresi ganda yaitu $\hat{Y} = 71,049 + 0,066 X_1 + 0,066 X_2$.

4. KESIMPULAN , SARAN DAN IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).
2. Pengaruh Komitmen Organisasi pegawai (X_2) signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai (Y),

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi pegawai (X_2) secara bersama-sama (simultan) signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai (Y),
4. Korelasi antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) searah dan signifikan namun lemah, peningkatan motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini mungkin saja lebih dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya seperti pemberian kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, pemberian Reward / penghargaan atas prestasi, komunikasi dan supervisi kerja, peraturan dan prosedur kerja, jaminan dan status karir serta beberapa variabel bebas lainnya.

Saran-saran yang berkaitan dengan upaya peningkatan Motivasi Kerja pegawai (Y), antara lain :

1. Meningkatkan kenyamanan kerja melalui kelengkapan sarana dan prasarana penunjang bagi pelaksanaan tugas serta adanya jaminan keamanan kerja bagi pegawai.
2. Memberikan kesempatan secara berkala dan adil kepada para pegawai melalui pemberian keterampilan/ pengetahuan atau kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan
3. Perlu adanya transparansi dan komunikasi yang efektif baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama anggota organisasi sehingga dapat menghindari adanya kesalah pahaman dalam menterjemahkan suatu aturan dan kebijakan.
4. Meningkatkan rasa keterikatan dengan organisasi bagi setiap pegawai dengan melibatkan pegawai dalam program-program yang berkaitan dengan tugasnya masing-masing mulai dari perencanaan hingga selesai
5. Mendirikan *assesment centre* sebagai wahana untuk membantu pimpinan dalam memantau dan mengawasi pelaksanaan kerja pegawai secara umum.
6. Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan terhadap variabel bebas lain yang dapat memperkaya dan memperjelas hasil penelitian tentang peningkatan motivasi kerja pegawai di suatu organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian ini yang dapat dilakukan oleh Kantor Kecamatan Cakung untuk meningkatkan Motivasi Kerja pegawainya antara lain :

1. Pertama, perlunya meningkatkan partisipasi para pegawai (*Employee Participation*) dengan memberikan wewenang, tanggung jawab serta kepercayaan dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksi masing-masing .
2. Kedua, perlu adanya pengembangan karir (*Career Development*) bagi para pegawai dalam organisasi
3. Ketiga, perlunya upaya pemecahan konflik (*Conflict Resolution*) langsung dari atasan atas setiap permasalahan kerja yang terjadi melalui prosedural yang adil dan upaya pendekatan secara responsive.
4. Keempat, perlunya peraturan dan procedural yang jelas mengenai kompensasi yang adil bagi setiap pegawai (*Equity Compensation*) serta lingkungan kerja yang aman, nyaman, mendukung

- setiap kegiatan dan aktifitas kerja yang optimal (*Safe Environment*).
5. *Kelima*, memberikan pemahaman dan peningkatan komitmen afektif para pegawai yang berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai.
 6. *Keenam*, peningkatan komitmen kontinuans para pegawai dengan terus menanamkan kesadaran tentang pentingnya bekerja dalam organisasi, keinginan untuk terus bekerja secara optimal dan tidak meninggalkan organisasi.
 7. *Ketujuh*, peningkatan komitmen normative para pegawai melalui pemenuhan seluruh peraturan dan procedural kerja yang telah ditetapkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- a. Buku Teks:

Anatan, Lina dan Ellitan, Lena, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern**, Bandung, Alfabeta.

Ghozali, Imam (2011), **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, BP Undip Semarang.

Gujarati, Damodar (1999), **Ekonometrika Dasar**, Erlangga, Jakarta.

Kamus Besar Bahasa Indonesia/ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, ed 3 cet.1, 2001. Jakarta : Balai Pustaka.

Ndraha, Taliziduhu, (2002), **Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Rineka Cipta.

Preffer, dll, (2002), **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jogjakarta, Amara Books.
- Riduan dan Kuncoro, Engkos A (2011), **Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)**, Bandung, Alfabeta.
- Samsudin, Sadili, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1. Cetakan ke-15. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto, R. Gunawan, 2005, **Analisis Regresi Linier Ganda dengan PSS**, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono, (2007), **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**, Bandung, Alfabeta
- Winardi, J., (2004), **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, (2009), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Salemba Empat.
- b. Artikel Jurnal

Arifin, Noor., (1999), **Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul**, Usahawan, No. 10, hal 25-29.

Chairy, Liche Seniati, (2002), **Seputar Komitmen Organisasi**.

Idrus, Muhammad, (2006), **Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan**, Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Vol.3 No.1.

Yasa, I Ketut, (2007), **Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan**, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, vol.3,no.2.

Zin, Razali Mat, (2004), **Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment**, Gajahmada International Journal of Business, Vol. 6. No. 3, p.323-334.