AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 11 Nomor 1, April 2025
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

EFEK *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI EKSTERNAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Okta Letami[1], Dheo Rimbano[2], Nasruddin[3], Yuli Eprianti[4]

Email : oktaletami06@gmail.com[1], dheorimbano@univbinainsan.ac.id[2], nasruddin@univbinainsan.ac.id[3], yuli_efriyanti@univbinainsan.ac.id[4]

[1,2,3,4]Universitas Bina Insan

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
8 Februari 2025	*21 Februari 2025*	*30 April 2025*

ABSTRACT

This study examines the influence of Quality of Work Life and work culture on employee performance at the Office of the Regional Development Planning Agency, Research and Development of Lubuk linggau City with external motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative method with a sample of 41 employees. The results of the study indicate that Quality of Work Life and work culture have a significant impact on employee performance, while external motivation strengthens the relationship. This study provides recommendations for strategies for developing Quality of Work Life, work culture and external motivation to improve employee performance.

Keywords: Quality of Work Life, Work Culture, External Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia kerja di Indonesia saat ini sedang mengalami perubahan yang cukup kompleks. Seiring dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, tuntutan kepada tenaga kerja pun semakin meningkat. Pentingnya keterampilan digital, kerjasama tim, dan kemampuan beradaptasi semakin penting. Selain itu, persaingan di pasar tenaga kerja juga semakin ketat sehingga memaksa para pekerja untuk terus meningkatkan kualitasnya. Misalnya, pertumbuhan ekonomi digital telah menciptakan banyak lapangan kerja di sektor teknologi informasi. Namun di sisi lain, disrupsi teknologi juga menyebabkan hilangnya sebagian pekerjaan yang dijalankan oleh manusia karena sudah diganti oleh mesin atau otomatisasi. Hal ini menuntut para pekerja untuk terus belajar dan berkembang agar tidak ketinggalan.

Pegawai yang merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Pendapat Soetjipto (2017) *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu upaya yang sistematik dalam pengelolaan atau manajemen organisasional. Proses pengelolaan organisasi tersebut dilakukan dengan memberikan pegawai kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka

berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Fenomena masalah berkaitan *Quality of Work Life* yaitu 1) Kepuasan kerja beberapa pegawai masih relatif rendah contohnya seperti kurangnya penghargaan atas prestasi kerja. 2) Masih kurangnya otonomi kebebasan dalam mengambil keputusan contohnya dalam bekerja masih ada pegawai cenderung pasif dan menunggu perintah dari atasan. 3) Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman, contohnya seperti hubungan antar pegawai masih ada yang kurang harmonis dan kurangnya peralatan kerja yang memadai bagi setiap pegawai.

Budaya kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Firmansyah (2019), budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang berwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Fenomena masalah berkaitan dengan budaya kerja yaitu 1) Masih kurangnya keteladanan dari pimpinan seperti kurangnya pimpinan untuk mengayomi dan menumbuhkan rasa saling percaya dan mendukung pegawai. 2) Budaya birokrasi yang masih terlihat kaku, seperti proses kerja yang lambat, rumit, dan lama dalam mengambil keputusan. 3) Masih ada pegawai yang belum menunjukan ketekunan yang ulet dalam bekerja seperti masih ada pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada jam kerja kantor.

Organisasi perlu memberikan perhatian yang cukup pada motivasi pegawai agar dapat mencapai tujuannya. Motivasi sangat penting untuk mendorong pegawai agar dapat memberikan kinerja terbaiknya. Pendapat Mangkunegara (2020) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi eksternal penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Pendapat Sutrisno (2019) motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh pimpinan, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. fenomena masalah berkaitan motivasi eksternal yaitu 1) Masih ada pegawai yang merasa kurangnya penghargaan kerja seperti kurangnya apresiasi imbalan finansial yang memadai. 2) Masih kurangnya dorongan dari atasan seperti masih kurang pujian dari atasan dalam menumbuhkan gairah kerja. 3) Suasana kerja yang sering kurang kondusif seperti kurangnya dukungan kerja antar sesama pegawai, kurang saling membantu, kurangnya membangun hubungan kerja yang baik. Pegawai yang memiliki dorongan eksternal akan mengalami peningkatan motivasi untuk mengejar aspirasi mereka sendiri dan memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Atas temuan tersebut, Peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Efek *Quality of Work Life* dan Budaya Kerja

terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Eksternal sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

TINJAUAN PUSTAKA

Quality of Work Life

Pendapat Farmi *et al.*, (2020) *Quality of Work Life* (QWL) merupakan konsep sistematis dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sedangkan pendapat Soetjipto (2017) *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu upaya yang sistematik dalam pengelolaan atau manajemen organisasional. Proses pengelolaan organisasi tersebut dilakukan dengan memberikan pegawai kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Budaya Kerja

Pendapat Alkarhami (2023) Budaya kerja aparatur negara adalah sikap dan perilaku individu aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan, menurut Firmansyah (2019) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi Eksternal

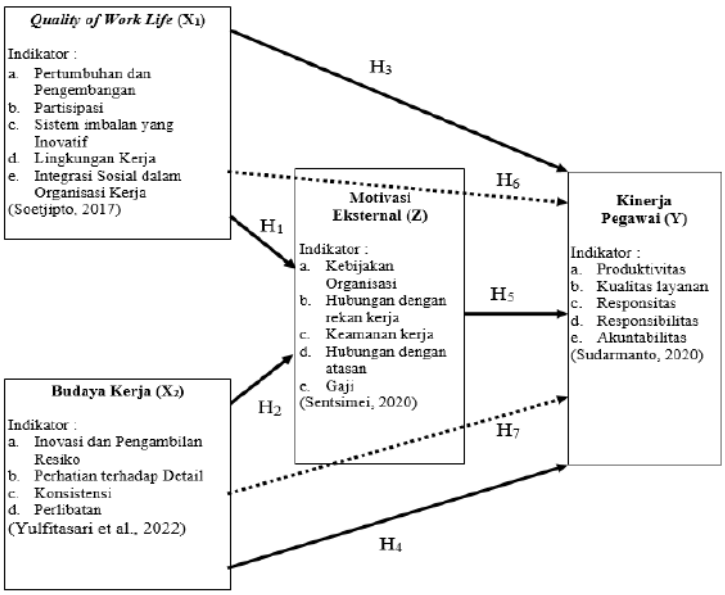
Pendapat Sutrisno (2019) motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh pimpinan, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Pendapat lain Ena & Djami (2020) yang dimaksud dengan motivasi eksternal adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

Kinerja

Pendapat Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2019) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kerangka Penelitian



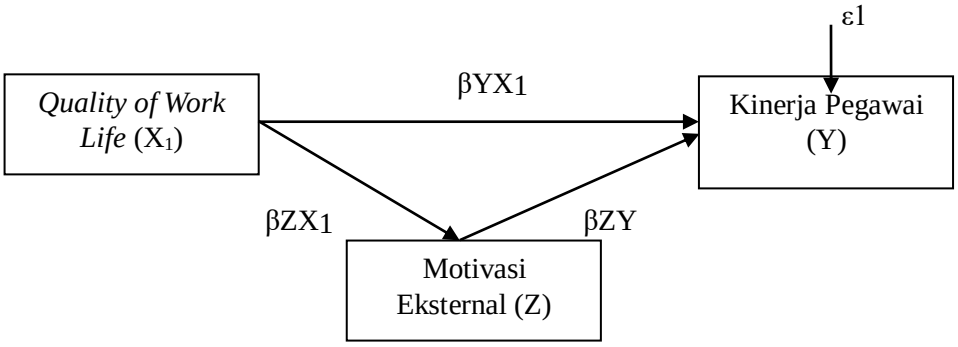
Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diujikan. Pendapat Sardiyo *et al.*, (2022) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Basuki, 2021). Dalam penelitian ini variabel bebas pertama (X_1) adalah *Quality of Work Life* dan variabel bebas kedua (X_2) adalah Budaya Kerja. Variabel *intervening* (Z) adalah Motivasi Eksternal, dan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data melalui observasi, angket kuisioner, dan dokumentasi. Pendapat Syofian (2019) kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) model jalur (rantai kausal), yaitu:

1) Model jalur pertama yaitu sebagai berikut :

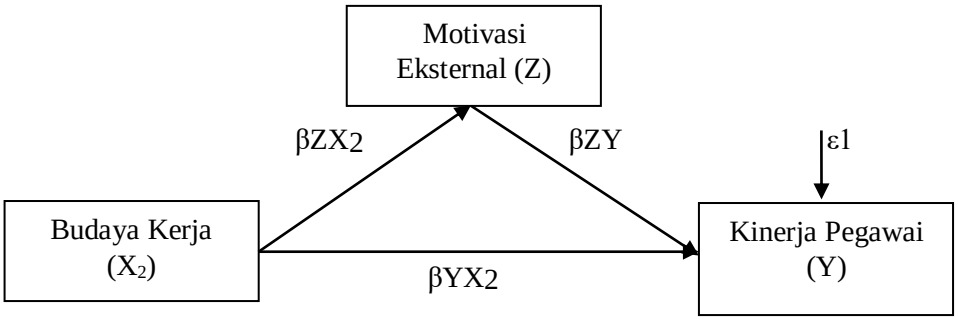


Gambar 2
Model Jalur 1 *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) dan *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Eksternal (Z)

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta YX_1 + \beta ZX_1 + \beta ZY + \varepsilon 1}$$

Keterangan :
- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = *Quality of Work Life*
- Z = Motivasi Eksternal
- β_0 = Konstanta
- βYX_1 = Koefisien jalur *Quality of Work Life* dengan Kinerja Pegawai
- βZX_1 = Koefisien jalur *Quality of Work Life* melalui Motivasi Eksternal
- βZY = Koefisien jalur Motivasi Eksternal dengan Kinerja Pegawai
- $\varepsilon 1$ = Epsilon (faktor lain)

2) Model jalur kedua yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Model Jalur 2 Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Eksternal (Z)

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta YX_2 + \beta ZX_2 + \beta ZY + \varepsilon 1}$$

Keterangan :
- Y = Kinerja Pegawai
- X_2 = Budaya Kerja
- Z = Motivasi Eksternal
- β_0 = Konstanta
- βYX_2 = Koefisien jalur Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai

βZX_2 = Koefisien jalur Budaya Kerja melalui Motivasi Eksternal
βZY = Koefisien jalur Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai
$\varepsilon 1$ = Epsilon (faktor lain)

Uji Sobel merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel intervening/mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Rumus yang digunakan dalam uji sobel sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}}$$

Keterangan :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel *intervening*/mediasi;
b = Koefisien regresi variabel *intervening*/mediasi terhadap variabel dependen;
SE_a = *Standar error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening/mediasi;
SE_b = *Standar error of estimation* dari pengaruh variabel *intervening*/mediasi terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Korelasi

No	Korelasi	R	Interval Koefisien	Keterangan
1	*Quality Of Work Life* dan Motivasi Eksternal	0,574[a]	0,40 – 0,599	Sedang
2	Budaya Kerja dan Motivasi Eksternal	0,378[a]	0,20 – 0,399	Rendah
3	*Quality Of Work Life* dan Kinerja Pegawai	0,668[a]	0,60 – 0,799	Kuat
4	Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai	0,602[a]	0,60 – 0,799	Kuat
5	Motivasi Eksternal dan Kinerja Pegawai	0,665[a]	0,60 – 0,799	Kuat
6	*Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal	0,751[a]	0,60 – 0,799	Kuat
7	Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal	0,765[a]	0,60 – 0,799	Kuat

Sumber : Pengelolaan Data Primer Tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan hubungan antara *Quality Of Work Life* (X_1) dan Motivasi Eksternal (Z) dikatakan sedang yaitu sebesar 0,574 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Hubungan antara Budaya Kerja (X_2) dan Motivasi Eksternal (Z) dikatakan rendah yaitu sebesar 0,378 karena nilai berada di interval koefisien 0,20 – 0,399. Hubungan antara *Quality Of Work Life* (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan kuat yaitu sebesar 0,668 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Hubungan antara Budaya Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan kuat yaitu sebesar 0,602 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Hubungan antara Motivasi Eksternal (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,665 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

Hubungan *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal dapat dikatakan kuat yaitu 0,751 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal dapat dikatakan kuat yaitu 0,765 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

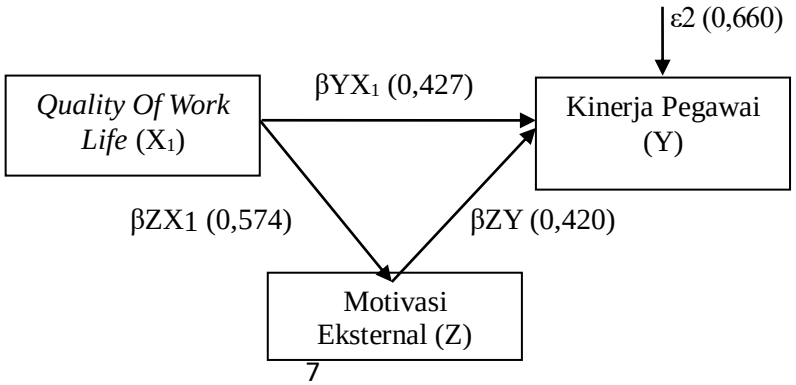
Tabel 2 Hasil Uji t

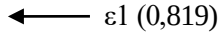
No	Model	t	Sig.
1	*Quality Of Work Life* terhadap Motivasi Eksternal	4,376	0,000
2	Budaya Kerja terhadap Motivasi Eksternal	2,549	0,015
3	*Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai	5,602	0,000
4	Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai	4,706	0,000
5	Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Pegawai	5,560	0,000
6	*Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal	2,529	0,000
7	Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal	2,175	0,000

Sumber : Pengelolaan Data Primer Tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil uji t *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Motivasi Eksternal (Z) diperoleh nilai t_{hitung} = 4,376 > nilai t_{tabel} = 1,683 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t Budaya Kerja (X_2) terhadap Motivasi Eksternal (Z) diperoleh nilai t_{hitung} = 2,549 > nilai t_{tabel} = 1,683 dengan nilai signifikan 0,015 < 0,05. Hasil uji t *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} = 5,602 > nilai t_{tabel} = 1,683 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} = 4,706 > nilai t_{tabel} = 1,683 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t Motivasi Eksternal (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} = 5,560 > nilai t_{tabel} = 1,683 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal diperoleh nilai t_{hitung} = 2,529 > nilai t_{tabel} = 1,683 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal nilai t_{hitung} = 2,175 > nilai t_{tabel} = 1,683 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

1) Model jalur pertama yaitu sebagai berikut :





Gambar 4
Model Jalur *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Eksternal (Z) sebagai Mediasi

Pada Gambar 3 Model Jalur *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Eksternal (Z) sebagai Mediasi/ *Intervening* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh langsung *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) βYX_1 adalah sebesar 0,427 satuan;
b) Pengaruh langsung *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Motivasi Eksternal (Z) $\beta ZX1$ adalah sebesar 0,574 satuan;
c) Pengaruh langsung Motivasi Eksternal (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) βZY adalah sebesar 0,420 satuan;
d) Nilai Epsilon ε1 atau faktor lain yang mempengaruhi variabel *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Motivasi Eksternal (Z) yaitu sebesar 0,819 satuan;
e) Nilai Epsilon ε2 atau faktor lain yang mempengaruhi variabel *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Eksternal (Z) yaitu sebesar 0,660 satuan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut :

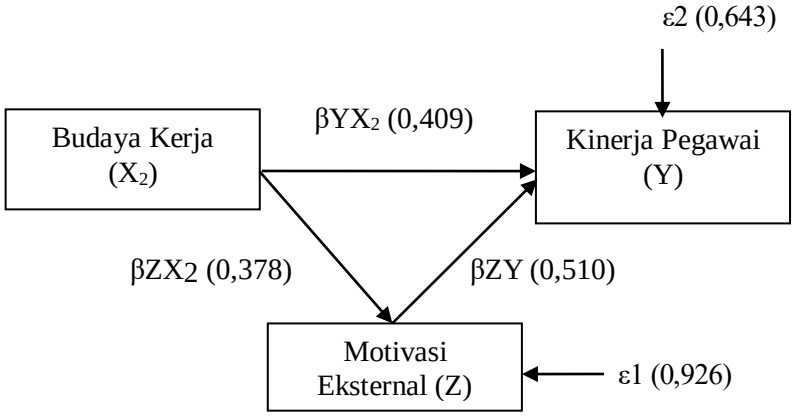
$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$
$$Sab = \sqrt{(0{,}321^2x0{,}137^2) + (0{,}598^2x0{,}100^2) + (0{,}137^2x0{,}100^2)}$$
$$Sab = \sqrt{(0{,}103041x0{,}018769) + (0{,}357604x0{,}01) + (0{,}018769x0{,}01)}$$
$$Sab = \sqrt{(0{,}001938) + (0{,}003576) + (0{,}000188)}$$
$$Sab = \sqrt{0{,}005702}$$
$$Sab = 0{,}076$$

Selanjutnya berdasarkan hasil uji sobel di atas, maka nilai t_{hitung} statistik mediasi diperoleh yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{0{,}598x0{,}321}{0{,}076}$$
$$t_{hitung} = \frac{0{,}192198}{0{,}076}$$
$$t_{hitung} = 2{,}529$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,529 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,683, maka ada pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening*.

2) Model jalur kedua yaitu sebagai berikut :



Gambar 5
Model Jalur Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Eksternal (Z) sebagai Mediasi

Pada Gambar 4 Model Jalur Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Eksternal (Z) sebagai Mediasi/ *Intervening* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh langsung Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) βYX_2 adalah sebesar 0,409 satuan;
b) Pengaruh langsung Budaya Kerja (X_2) terhadap Motivasi Eksternal (Z) βZX_2 adalah sebesar 0,378 satuan;
c) Pengaruh langsung Motivasi Eksternal (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) βZY adalah sebesar 0,510 satuan;
d) Nilai Epsilon ε1 atau faktor lain yang mempengaruhi variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Motivasi Eksternal (Z) yaitu sebesar 0,926 satuan;
e) Nilai Epsilon ε2 atau faktor lain yang mempengaruhi variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Eksternal (Z) yaitu sebesar 0,643 satuan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$
$$Sab = \sqrt{(0{,}389^2x0{,}134^2) + (0{,}341^2x0{,}086^2) + (0{,}134^2x0{,}086^2)}$$
$$Sab = \sqrt{(0{,}151321x0{,}017956) + (0{,}116281x0{,}007396) + (0{,}017956x0{,}007396}$$
$$Sab = \sqrt{(0{,}002719) + (0{,}000861) + (0{,}000133)}$$
$$Sab = \sqrt{0{,}003713}$$
$$Sab = 0{,}061$$

Selanjutnya berdasarkan hasil uji sobel di atas, maka nilai t_{hitung} statistik mediasi diperoleh yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{0{,}341x0{,}389}{0{,}061}$$
$$t_{hitung} = \frac{0{,}132649}{0{,}061}$$
$$t_{hitung} = 2{,}175$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,175 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,683, maka ada pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening*.

Pembahasan

Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Motivasi Eksternal

Penelitian ini mengungkap sebuah korelasi yang menarik antara *Quality Of Work Life* dan motivasi eksternal pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau. Semakin baik *Quality Of Work Life* yang dirasakan, semakin tinggi pula motivasi eksternal mereka untuk mencapai target organisasi. Dalam konteks kerja, *Quality Of Work Life* yang baik menjadi fondasi kuat bagi tumbuhnya motivasi eksternal pegawai. *Quality Of Work Life* yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas waktu, dan kesempatan pengembangan diri, bukan sekadar bonus, tetapi investasi jangka panjang bagi organisasi. Dengan meningkatkan *Quality Of Work Life*, organisasi tidak hanya meningkatkan motivasi eksternal pegawai, tetapi juga mengurangi tingkat pergantian pegawai dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. *Quality Of Work Life* yang baik juga dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap organisasi, sehingga meningkatkan motivasi eksternal mereka. Didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Anggota Kelompok Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) Kota Pasuruan, (Widodo & Purwanto, 2020) yang memperoleh hasil *Quality of Work Life* mampu meningkatkan motivasi. Serta, penelitian lainnya yang berjudul *The Effect Of Quality of Work Life , Leadership Style, And Organizational Culture On Employee Performance Through Employees Motivation At The Financial Audit Agency (BPK) Representative Of The Province Of South Sumatra,* (Sugiyono & Fitria, 2022) yang mendapatkan hasil *Quality of Work Life, Leadership Style and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Motivation.* Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki efek positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Eksternal di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Eksternal

Budaya kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk motivasi eksternal pegawai. Budaya kerja yang positif dan suportif, seperti budaya yang menghargai kerja sama, inovasi, dan pengembangan diri, menciptakan atmosfer yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi. Budaya kerja yang baik juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai, sehingga meningkatkan motivasi eksternal mereka. Budaya kerja yang kuat dapat menjadi perekat yang menyatukan pegawai dan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kinerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi. Pegawai yang merasa menjadi bagian dari komunitas kerja yang solid cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ketika pegawai merasa menjadi bagian dari sebuah tim yang solid, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk memperkuat budaya kerja. Didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai, (Hendri et al., 2023) yang menunjukkan hasil yaitu Kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah variabel budaya kerja. Serta, penelitian lainnya berjudul *The Effect Of Quality of Work Life, Leadership Style, And Organizational Culture On Employee Performance Through Employees Motivation At The Financial Audit Agency (BPK) Representative Of The Province Of South Sumatra,* (Sugiyono & Fitria, 2022) yang mendapatkan hasil *Quality of Work Life, Leadership Style and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Motivation.* Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Budaya Kerja memiliki efek positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Eksternal di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai

Quality Of Work Life memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau. Pegawai yang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan kreatif. *Quality Of Work Life* yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Selain itu, *Quality Of Work Life* yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa bahagia dan tidak terbebani oleh stres akan lebih fokus pada tugas-tugasnya dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat

meningkat, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik di Jakarta, (Khoe et al., 2023) yang memperoleh hasil Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Serta, penelitian lainnya berjudul *Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable,* (Fitria et al., 2022) yang mendapatkan hasil *the Quality of Work Life and work motivation affect employee performance.* Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki efek positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja yang positif dan suportif dapat menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran terus-menerus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Selain itu, budaya kerja yang kuat juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa menjadi bagian dari organisasi akan lebih bersedia untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Namun, perlu diingat bahwa budaya kerja merupakan konstruksi sosial yang kompleks dan dinamis. Perubahan dalam kepemimpinan, struktur organisasi, atau lingkungan eksternal dapat mempengaruhi budaya kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja yang positif. Didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul *The Influence of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance,* (Susanti et al., 2023) yang diperoleh hasil yaitu *Organizational culture has a significant effect on the performance of the employees of Radio Republik Indonesia in the Riau Islands Region*. Serta, penelitian lainnya yang berjudul *Work Culture And Job Satisfaction On Performance With Motivation As Intervening Variable,* (Romadhani et al., 2022) yang mendapatkan hasil *Work Motivation And Work Culture Had A Significant And Positive On Performance*. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Budaya Kerja memiliki efek positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Motivasi eksternal, seperti insentif finansial, promosi, atau pengakuan publik, terbukti menjadi pendorong signifikan bagi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuk linggau. Namun, penting untuk dicatat bahwa efektivitas motivasi eksternal sangat bergantung pada desain sistem penghargaan yang adil, transparan, dan relevan dengan kontribusi individu. Penelitian ini juga mengungkap bahwa motivasi eksternal dapat menjadi pedang bermata dua. Jika pemberian penghargaan tidak dilakukan secara konsisten dan objektif, justru dapat memicu persaingan tidak sehat, mengurangi semangat kerja sama, dan bahkan menurunkan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan antara motivasi eksternal dan internal agar menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan. Didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng, (Hadrawi et al., 2022) yang memperoleh hasil yaitu Secara parsial maupun simultan terbukti Budaya Kerja, Motivasi, dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Lalu, penelitian lainnya berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik di Jakarta, (Khoe et al., 2023) yang mendapatkan hasil Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Motivasi Eksternal memiliki pengaruh efek dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening*

Penelitian ini mengungkap bahwa *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi eksternal. *Quality Of Work Life* yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas waktu kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dapat meningkatkan motivasi eksternal pegawai. Motivasi eksternal yang tinggi kemudian akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada pemberian insentif atau target kinerja, tetapi juga melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan pegawai. Dengan kata lain,

motivasi eksternal akan lebih efektif jika didukung oleh *Quality Of Work Life* yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Didukung dan dikaitkan dengan penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*, (Farmi et al., 2020) dengan hasil motivasi intrinsik memediasi *Quality of Work Life (QWL)* dengan kinerja pegawai secara parsial. Lalu, penelitian relevan berjudul *The Effect Of Quality of Work Life , Leadership Style, And Organizational Culture On Employee Performance Through Employees Motivation At The Financial Audit Agency (BPK) Representative Of The Province Of South Sumatra*, (Sugiyono & Fitria, 2022) dengan hasil *Employee motivation is able to mediate the influence of Quality of Work Life, Leadership Style and Organizational Culture positively and significantly on Employee Performance.* Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa *Quality Of Work Life* berefek terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening* di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening*

Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat memperkuat pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi. Pegawai yang merasa menjadi bagian dari komunitas kerja yang solid cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi eksternal akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jika diintegrasikan dengan budaya organisasi. Misalnya, pemberian penghargaan sebaiknya dilakukan dalam konteks budaya organisasi yang menghargai prestasi dan kontribusi individu. Penghargaan tidak hanya menjadi alat untuk memotivasi individu, tetapi juga menjadi bagian dari sistem nilai yang lebih luas dalam organisasi. Pegawai yang memiliki budaya kerja yang positif cenderung memiliki motivasi eksternal yang lebih tinggi. Didukung dan dikaitkan dengan penelitian berjudul Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai, (Tecoalu et al., 2022) yang mendapatkan hasil motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Lalu penelitian relevan Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai, (Hendri et al., 2023), yang mendapatkan hasil Motivasi kerja menjadi perantara hubungan antara kompetensi dan budaya

kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Budaya Kerja berefek terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening* di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : *Quality of Work Life* berefek signifikan terhadap Motivasi Eksternal. Budaya Kerja berefek signifikan terhadap Motivasi Eksternal. *Quality of Work Life* berefek signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Kerja berefek signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Eksternal berefek signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Quality of Work Life* berefek signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening*. Budaya Kerja berefek signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Eksternal sebagai variabel *intervening*.

DAFTAR PUSTAKA

Adila, & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(25). https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/5806

Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.

Alkarhami, M. S. (2023). *Budaya Kerja Organisai Pemerintah*. Depok : Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

Anandiro, V., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Motivasi Kerja Ekstrinsik Karyawan Perusahaan Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(1). https://jurnalistiqomah.org/index.php/jimea/article/view/130

Baktiar, E., Abbas, B., & Nur, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(4). https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/1106

Basuki. 2021, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung

Dalhar, M. (2021). *Implementasi Quality of Work Life dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Home Industri (Studi Kasus di Home Industri EL-lisa Hijab Jepara)* [Institut Agama Islam Negeri Kudus]. http://repository.iainkudus.ac.id/6093

Darmawan, D., & Ernawati. (2021). Motivasi Karyawan Dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, *4*(2). https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/59

Devina. (2022). *Apa Perbedaan Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik*. Https://Www.Gramedia.Com/Best-Seller/Motivasi-Ekstrinsik-Dan-Intrinsik-Efektif/.

Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kota Kupang. *Among Makarti : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(2). https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/198

Farmi, N., Apridar, & Bachri, N. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, *5*(2). https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/view/3437

Firmansyah, F. (2019). *Budaya Kerja IKM Batik Inovatif & Kreatif*. Pamekasan : Duta Media Publishing.

Fitria, Surajiyo, Aprianto, R., Idayati, I., Mulyono, H., & Ningmas, R. (2022). Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Science*, *1*(1). Adpebi International Journal of Multidisciplinary Science

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.

Hadrawi, H. U., Mas'ud, M., & Badaruddi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*(2). https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2725

Handayani, F. F., Widhiastuti, H., & Sugiarti, R. (2023). Quality Of Work Life, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *7*(1). https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/12594

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hendri, E., Robyardi, E., Mursalin, & Suhada. (2023). Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *20*(1). https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/11509

Ikfiyah, A. (2021). *Motivasi, Ketenangan Dalam Bekerja Dan Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia* [Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung]. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/18959/

Jalaluddin, Maryadi, & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Nobel Management Review*, *3*(3). https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/3280

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten : AA Risky.

Khoe, K., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik di Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*, *12*(1). https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/156

Kurniawan, F., Erlina, & Mardiana, N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *5*(3). https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/view/6938

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nabila, A. D. A. (2023). *Studi Quality of Work Life pada Karyawan* [Universitas Muhammadiya Malang]. https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/4182/1/SKRIPSI.pdf

Pane, M. D. C. (2021). *Mengenal Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik*. Https://Www.Alodokter.Com/Mengenal-Motivasi-Intrinsik-Dan-Ekstrinsik.

Rima, Kurniawan, B. W., & Evasari, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin

Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *1*(3). https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/317

Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(1). https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2841

Romadhani, D. N., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2022). Work Culture And Job Satisfaction On Performance With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *15*(1). https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/article/view/5164

Sagara, D. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Quality Of Work-Life Pada Anggota Satlantas Di Polres Purbalingga* [Universitas Muhammadiyah Purwokerto]. https://repository.ump.ac.id/11166

Sapulette, L. (2017). Pengaruh Motivasi Eksternal Dan Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Ambon. *Jurnal Arthavidya*, *17*(1). http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/article/view/25

Sardiyo, Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN Sebuah Pengantar*. Tasikmalaya : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

Sentsimei, M. H. A. (2020). *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu* [IAIN Bengkulu]. http://repository.iainbengkulu.ac.id/4840

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work of Life: Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta : K-Media.

Subandrio, & Avila, D. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, *3*(2). https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/120

Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, E., & Fitria, N. (2022). The Effect Of Quality Of Work Life , Leadership Style, And Organizational Culture On Employee Performance Through Employees Motivation At The Financial Audit Agency (BPK) Representative Of The Province Of South Sumatra. *Jurnal Ekonomi*, *11*(3). https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/610

Surajiyo, Nasruddin, Fanira, N., & Paleni, H. (2021). Penggunaan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Pada Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, *8*(3). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/36015

Susanti, E. N., Nasrul, H. W., Octaria, M., Hakim, L., Ismanto, W., & Desfika, I. (2023). The Influence of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Proceeding of International Conference on Business Management and Accounting*, *2*(1). https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/ICOBIMA/article/view/3549

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenandamedia.

Syofian, S. (2019). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, *3*(2). https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/view/3869

Ulandari, S. (2021). *Pengaruh Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada PT. Kirana Windu Desa Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan* [Universitas Jambi]. https://repository.unja.ac.id/29413

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Lima). Jakarta : Rajawali Pers.

Widagdo, S., Maulyda, M. A., & R., E. K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan : Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Jember : Mandala Press.

Widodo, S., & Purwanto, A. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Anggota Kelompok Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *6*(3). https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/jim/article/view/1831

Yulfitasari, D., Sari, L. I., & Aliyanto, B. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Karyawan Bank. *Dar El-Falah: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, *1*(1). https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/files/journals/5/articles/37/653879b846f8e.pdf