

APAKAH KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA BERDAMPAK PADA MOTIVASI KERJA? (STUDI PADA PEGAWAI BKPSDM KOTA LHOKSEUMAWE)

Mukarramah^{1*}, Efi Fariona¹, Yusnidar¹

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam
Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh

*) email: mukie1986@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to see the influence of leadership and quality of work life on the work motivation of Lhokseumawe City BKPSDM office employees. The sample in this study were 38 Civil Servants. In this research, leadership variables and quality of work life influence the work motivation. The results of the regression calculations show that this means that leadership and quality of work life simultaneously and significantly influence the work motivation. The correlation coefficient (R) value of 0.890 indicates that there is a very strong relationship between the independent variable and the dependent variable. The R-square value is 0.792, this shows that the influence of the independent variables leadership and quality of work life has an influence on the work motivation of BKPSDM Lhokseumawe employees by 79.2% while the remaining 21.8% is explained by other variables outside this research.

Keywords: leadership, quality of work life, work motivation

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh manusia. Manusia merupakan faktor kunci dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, baik sebagai pimpinan maupun pegawai, memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggabungkan dan mengatur faktor-faktor produksi yang ada, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang memahami kebutuhan dan keinginan bawahannya, karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang menjadi penggerak dan menjalankan aktivitas perusahaan.

Sementara pegawai menginginkan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar tetap

bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Karena pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang bermotivasi tinggi, maka tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik di tengah kehidupan masyarakat yang majemuk.

Seorang pemimpin pada umumnya memiliki gaya kepemimpinan bermacam-macam yang menjadi pembeda dengan pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan seseorang ditentukan berdasarkan dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang lahir dari diri seorang pemimpin itu sendiri karena sebagai pemimpin tentu memiliki karakter yang unik.

Karakter itulah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya. Misalnya, seorang pemimpin memiliki kepribadian keras dan biasa hidup di dalam lingkungan yang keras, maka akan menjadi sosok pemimpin yang keras juga. Adapun, faktor eksternal pembentuk gaya kepe-

pinan yaitu, kondisi lingkungan saat ini dan juga bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan dari pemimpin sebelumnya. Misalnya, jika ada pemimpin yang memiliki gaya tertentu dimasa sebelumnya dan banyak disukai oleh bawahannya, maka akan muncul semacam inspirasi untuk meniru gaya kepemimpinan tersebut. Namun, jika gaya kepemimpinan sebelumnya mendapat respon tidak baik, maka akan cenderung tidak dilakukan lagi oleh pemimpin setelahnya.

Selain kepemimpinan, hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah konsep yang multidimensional yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan secara menyeluruh (Rokhman, dalam Kusnoto 2016). Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja yang berasal dari semua *effort* pada setiap level organisasi untuk mendapatkan sesuatu yang sangat bernilai dan pertumbuhan (*growth*).

Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas yang biasa disebut *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dan timbulnya keyakinan karyawan itu sendiri dalam menghadapi pekerjaan dan tantangan (*self efficacy*) akan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan deprogramkan.

Quailty of work life merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Menurut Siagian (2016) merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya.

Quailty of work life adalah suatu cara berpikir mengenai orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap karyawan sebagai pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putu (2016) dan Khoiri (2017) menyatakan bahwa *Quailty of work life* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berbicara motivasi kerja pegawai, melibatkan sejumlah faktor yang telah mempengaruhi kualitas dan efisiensi kinerja mereka. Beberapa faktor tersebut termasuk, letidakjelasan aturan dan regulasi terkadang, peraturan dan regulasi terkait motivasi kerja PNS tidak cukup jelas atau tumpang tindih, menyebabkan kebingungan dalam hal apa yang diharapkan dari pegawai.

Hal ini dapat mempengaruhi kemauan dan kemampuan pegawai untuk mematuhi peraturan. Selanjutnya Kurangnya pengawasan yang efektif dapat menyebabkan beberapa pegawai tidak merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka. Tanpa pengawasan yang memadai, ada potensi bagi beberapa pegawai untuk melanggar aturan atau menjalankan tugas dengan sembarangan. Selain itu Jika budaya organisasi membiarkan ketidakdisiplinan berlangsung atau bahkan menjadi norma, Pegawai mungkin merasa bahwa tindakan tidak disiplin lebih dapat diterima. Norma-norma ini bisa berkembang dari budaya yang telah ada dalam lingkungan kerja selama bertahun-tahun..

2. Landasan Teoritis

Dampak Kepemimpinan pada Motivasi Pegawai

Kepemimpinan berfungsi sebagai kekuatan dinamis yang esensial, untuk menumbuhkan kepercayaan diri dan mendapatkan dukungan dari bawahan, memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dengan kolaborasi dan sinergi yang efektif.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (S. Robbins & Judge, 2015). Menurut Mathis & Jackson, (2016) kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh pemimpin agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan karyawan untuk dapat bekerjasama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Panting (2019) dan Pradana (2016) menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Elzi Syaiyid (2013) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan akan membuat motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Keith (2011) mengemukakan kepemimpinan dan motivasi dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan

tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Motivasi dapat di katakan sebagai dorongan kita untuk mencapai tujuan tertentu dan membuat kita tetap tertarik pada kegiatan tertentu.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan keinginan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mangkunegara, 2017). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Dessler, 2016).

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dibutuhkan motivasi kerja pada karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan. Karyawan yang merasa mendapatkan kesejahteraan cenderung akan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat oleh pimpinan organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebab karyawan merasa memiliki kesamaan visi dengan atasan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dampak Kualitas Kehidupan Kerja pada Motivasi Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah konsep yang multidimensional yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan secara menyeluruh (Rokhman, dalam Kusnoto 2016). Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja yang berasal dari semua effort pada setiap level organisasi untuk mendapatkan sesuatu yang sangat bernilai dan pertumbuhan (*growth*).

Mousavi dkk (2011) menyebutkan bahwa *quality of work life* mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Horst dkk (2014) dengan menerapkan *quality of work life* yang baik membuat karyawan lebih sehat, lebih berkomitmen, dan lebih aman dalam bekerja. Pendekatan ini memotivasi karyawan dengan tidak hanya memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis semata (Balaji, 2013).

Quality of work life mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan individu terhadap karirnya. Namun individu yang menikmati karirnya dikatakan memiliki *quality of work life* yang tinggi, sementara individu yang bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki

quality of work life yang rendah (Mousavi dkk, 2011).

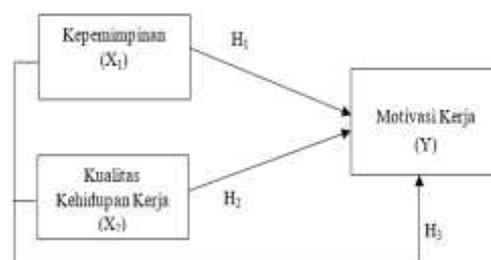
Menurut Nawawi (2015) kualitas kehidupan kerja sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Robbins, (2015) mengatakan kualitas kehidupan kerja sebagai konsep dimana lingkungan kerja menjadi sangat berarti bagi karyawan, yang komponennya mencakup otonomi, recognition, belonging, pertumbuhan dan perkembangan, serta penghargaan.

Cascio (2015) menyatakan kualitas kehidupan kerja menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan kepuasan terhadap perlakuan organisasi atau perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya.

Hasil penelitian Hasmalawati & Restya (2017). menunjukkan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Karena menurut Robbins dan Timothy (2018) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan. Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode dan Sumber Data Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara variabel, sampai melakukan generalisasi.

Data penelitian diperoleh melalui angket di kantor BKPSDM Lhokseumawe yang berlatar di Jl. T. Hamzah Bendahara, Kota Lhokseumawe, Aceh

Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah metode kuantitatif dan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda, yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel dependen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Adapun persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Y = Motivasi kerja
X1 = Kepemimpinan
X2 = Kualitas kehidupan kerja

Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Denan operasional variable dijabarkan berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

| Deskripsi | Indikator |
|---|--|
| Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. | 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Keterampilan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosi Hasibuan (2016) |
| Kualitas kehidupan kerja Komponen-komponennya mencakup otonomi, <i>recognition, belonging</i> , pertumbuhan dan perkembangan, serta penghargaan. | 1. Pertumbuhan dan pengembangan 2. Partisipasi 2. Sistem imbalan yang inovatif 3. Lingkungan kerja Astrianditya (2016) |
| Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan. | 1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>Social need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self actualization need</i>) Hasibuan (2016) |

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Sugiyono, 2020). Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Variabel X1 Kepemimpinan

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X-1.1 | 0,824 | >0.30 | Valid |
| X-1.2 | 0,864 | >0.30 | Valid |
| X-1.3 | 0,843 | >0.30 | Valid |
| X-1.4 | 0,880 | >0.30 | Valid |
| X-1.5 | 0,818 | >0.30 | Valid |
| X-1.6 | 0,798 | >0.30 | Valid |

Variabel X2 Kualitas kehidupan kerja

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X-2.1 | 0,874 | >0.30 | Valid |
| X-2.2 | 0,908 | >0.30 | Valid |
| X-2.3 | 0,861 | >0.30 | Valid |
| X-2.4 | 0,926 | >0.30 | Valid |

Variabel Y Motivasi kerja

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| Y1 | 0,730 | >0.30 | Valid |
| Y2 | 0,891 | >0.30 | Valid |
| Y3 | 0,853 | >0.30 | Valid |
| Y4 | 0,880 | >0.30 | Valid |
| Y5 | 0,859 | >0.30 | Valid |

Dari keseluruhan nilai pearson correlation dari variabel kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja menunjukkan hasil Pearson Correlation > 0,30. Dapat disimpulkan bahwa indikator indikator independent dan dependent variable dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Jumlah Pertanyaan | Cronbach Alpha | Cut Off | Ket |
|----|--|-------------------|----------------|---------|----------|
| 1 | Kepemimpinan (X ₁) | 6 | 0,915 | >0,60 | Reliabel |
| 2 | Kualitas kehidupan kerja (X ₂) | 4 | 0,913 | >0,60 | Reliabel |
| 3 | Motivasi kerja (Y) | 5 | 0,894 | >0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk independent variable dan dependent variable memiliki nilai > 0,60. Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan persamaan regresi linier berganda. Penelitian ini adalah untuk menguji kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja:

Tabel 3 Model Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0,185 | 1,821 | | 0,102 | 0,920 |
| Kepemimpinan | 0,249 | 0,059 | 0,364 | 4,210 | 0,000 |
| Kualitas kehidupan kerja | 0,832 | 0,108 | 0,664 | 7,688 | 0,000 |

Berdasarkan tabel 3 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,185 + 0,249 X_1 + 0,832 X_2 + e$$

- 1) Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,249 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel kepemimpinan (X_1) 1 satuan akan menyebabkan motivasi kerja meningkat sebesar 0,249.
- 2) Koefisien regresi kualitas kehidupan kerja (X_2) sebesar 0,832 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) 1 satuan akan menyebabkan motivasi kerja meningkat sebesar 0,832.

Tabel 4 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

| Model | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig |
|--------------------------|---------------------|--------------------|-------|
| Kepemimpinan | 4,210 | 1,689 | 0,000 |
| Kualitas kehidupan kerja | 7,688 | 1,689 | 0,000 |

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2025

- 1) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai BKPSDM Lhokseumawe. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel pada level 5% (2,214 > 1,689) dan nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05.
- 2) Juga hipotesis H2 diterima, hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel pada level 5% (2,543 > 1,689) dan nilai signifikan sebesar 0,017 < 0,05.

Pengujian Secara Simultan

| F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
|----------|-----|-----|---------------|
| 66,692 | 2 | 35 | ,000 |

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel (66,692 > 3,27), dan nilai signifikan (sig) = 0,002 < 0,05. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima. Hal ini berarti bahwa artinya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai BKPSDM Lhokseumawe.

Pembahasan

Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lhokseumawe. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

Nilai estimate yang positif menunjukkan bahwa ketika aspek-aspek kepemimpinan, seperti komunikasi efektif, pemberian arahan yang jelas, dukungan moral, dan pengambilan keputusan yang tepat, semakin ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Artinya, kepemimpinan yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih bersemangat, dan lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dapat dijadikan salah satu strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di BKPSDM Lhokseumawe.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Tueno (2020) dan Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja, ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik.

Kualitas kehidupan kerja Terhadap Motivasi kerja

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di BKPSDM Lhokseumawe. Pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai estimate yang positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh para pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka miliki.

Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang adil, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kesempatan untuk pengembangan diri, secara langsung akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pegawai yang merasa dihargai, aman, dan didukung dalam lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai di BKPSDM Lhokseumawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astitiani & Surya (2016) menemukan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan

Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi kerja

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh simultan ini berarti bahwa tidak hanya satu variabel yang berdiri sendiri memengaruhi motivasi kerja, tetapi kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan kualitas kehidupan kerja yang baik secara kolektif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan motivasi pegawai.

Kepemimpinan yang baik mencakup aspek-aspek seperti kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai, serta mampu memecahkan masalah dengan bijaksana. Pemimpin yang efektif mampu membangun kepercayaan dan menghargai kontribusi pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja yang baik mencakup berbagai faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, adanya peluang untuk pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Ketika pegawai merasa bahwa kualitas kehidupan kerja mereka diperhatikan dengan baik, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, lebih

produktif, dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BKPSDM Lhokseumawe, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif motivasi kerja.
2. Juga kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga dapat diartikan makin baik kualitas kehidupan kerja memberikan dampak positif motivasi kerja.
3. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa artinya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai BKPSDM Lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156
- Balaji, R. (2014). A Study on Quality of Work Life among Employees, *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*. Vol. 2, Issue 2.
- Cahaya Santhi, Ni Putu Melda DK, (2016). Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-Life, Profits*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 10. Jakarta: PT Indeks.
- Elzi Syaheed Hamidah, Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (1) (1).
- Fereshti Nurdiana Dihan & Astrianditya Januar Ristanti. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Volume 5.2016.ISSN: 2477-4995

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Horst D.J., Broday E. E., Bondarick R., Serped L. F., Pilatti L. A. (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 2(5). <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i5/11.pdf>
- Keith. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Kusnoto dan Sitorus. T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan : Efek Mediasi Motivasi Kerja : Studi pada PT Bank BRI Cabang BSD. *Jurnal Manajemen*. Vol. 13 NO. 2
- Mahir Pradana. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, (2) (1).
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mousavi, S.H., Monfared S.Y., and Heidary A. (2011). Investigating the Relationship Between Life Quality and Productivity In Physical Education Office Employees In Zanzan Province. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.04.354
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nur Hasmalawati & Winda Putri Diah Restya (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara, *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 63-67.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.