

## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD A.M. PARIKESIT TENGGARONG SEBERANG

Puri Arinda, Yonathan Pongtuluran, Dirga Lestari AS  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of Quality of Work Life and Motivation Intrinsic on Employee Performance. This research was conducted at the Hospital A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. The sample of this study consists of 62 respondent. Sampling method using simple random sampling. The data in this study using primary data, interviews and questionnaires. Hypothesis test used in this study is Multiple Linear Regression using SPSS for Windows Version 21. The results of this study show that: 1) Quality of work life has a positive and significant effect on employee performance at the Hospital A.M. Parikesit Tenggarong Seberang, 2) Motivation intrinsic has a positive and significant effect on employee performance at the Hospital A.M. Parikesit Tenggarong Seberang.*

**Keywords:** *Employee Performance, Quality of Work Life, Motivation Intrinsic.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor *quality of work life* akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun luar diri seseorang (motivasi ekstrinsik). Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan.

Penelitian ini menarik dilakukan karena akan terlihat seberapa besar pengaruh persepsi perawat mengenai *quality of work life* yang mereka terima dan motivasi intrinsik yang dimiliki perawat terhadap kinerja yang akan mereka berikan untuk rumah sakit. Mengingat perawat merupakan ujung tombak dan mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pekerjaannya yang paling sering berhubungan langsung dengan masyarakat dan juga pelayanan yang diberikannya dilaksanakan selama 24 jam

secara berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengangkat judul mengenai “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat RSUD A.M Parikesit Tenggarong Seberang”.

### Tinjauan Pustaka

#### 1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

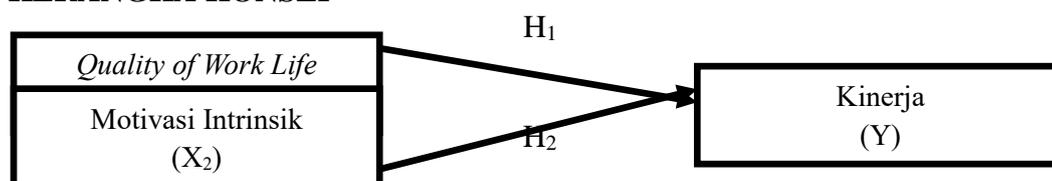
#### 2. *Quality of Work Life*

Hackman *et.al.* dalam Winardi (2011:244) menyatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi melalui pengalaman-pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja.” Arifin (2012) juga berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merumuskan setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

#### 3. Motivasi Intrinsik

Usman (2014:274) mendefinisikan “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”. Sedangkan Suwatno dan Donni (2013:175) menyatakan “motivasi intinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

### KERANGKA KONSEP



### HIPOTESIS PENELITIAN

H<sub>1</sub> : Diduga *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang.

H<sub>2</sub> : Diduga motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *quality of work life* dan motivasi intrinsik, sedangkan variabel terikat adalah kinerja.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang yang berjumlah 161 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(0.1)^2} = \frac{161}{2,61} = 61,686$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 62 sampel. teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013:82).

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner.

### **Teknik Analisis Data**

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner dengan apa yang ingin diukur. Batas ukuran validitas adalah 0,50 masih dapat ditoleransi untuk diterima sebagai instrumen penelitian, sehingga kriteria nilai KMO harus  $\geq 0,50$  dengan signifikansi  $\leq 0,05$  agar variabel bisa diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut (Santoso, 2012:66).

#### Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas.

#### Analisis Linear Berganda

Regresi berganda merupakan teknik statistika yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (prediktor).

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dan tidak bebas. Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat penguji karena total variasi dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## **PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas Untuk Kinerja**

No.	Indikator	Nilai KMO	Bartlett, Sig.	Nilai MSA	Status
1.	Kuantitas kerja ( $Y_1$ )	0.699	0.000	0.669	Valid
2.	Kualitas kerja ( $Y_2$ )	0.699	0.000	0.642	Valid
3.	Ketepatan waktu dari hasil ( $Y_3$ )	0.699	0.000	0.764	Valid
4.	Kehadiran di tempat kerja ( $Y_4$ )	0.699	0.000	0.737	Valid
5.	Sikap kerja sama ( $Y_5$ )	0.699	0.000	0.660	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel mempunyai nilai  $KMO \geq 0,50$  dan Bartlett Sig.  $\leq 0,05$ . Nilai MSA  $> 0,5$  sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

### **Uji Validitas Untuk *Quality of Work Life***

No.	Indikator	Nilai KMO	Bartlett, Sig.	Nilai MSA	Status
1.	Partisipasi perawat ( $X_{1.1}$ )	0.714	0.000	0.715	Valid
2.	Lingkungan kerja ( $X_{1.2}$ )	0.714	0.000	0.762	Valid
3.	Sistem Imbalan ( $X_{1.3}$ )	0.714	0.000	0.685	Valid
4.	Pengembangan karir ( $X_{1.4}$ )	0.714	0.000	0.706	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel mempunyai nilai  $KMO \geq 0,50$  dan Bartlett Sig.  $\leq 0,05$ . Nilai MSA  $> 0,5$  sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

### **Uji Validitas Untuk Motivasi Intrinsik**

No.	Indikator	Nilai KMO	Bartlett, Sig.	Nilai MSA	Status
1.	Prestasi kerja ( $X_{2.1}$ )	0.729	0.000	0.700	Valid
2.	Pengakuan orang lain ( $X_{2.2}$ )	0.729	0.000	0.656	Valid
3.	Pekerjaan itu sendiri ( $X_{2.3}$ )	0.729	0.000	0.724	Valid
4.	Tanggung jawab ( $X_{2.4}$ )	0.729	0.000	0.742	Valid
5.	Kemajuan dalam bekerja ( $X_{2.5}$ )	0.729	0.000	0.788	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel mempunyai nilai  $KMO \geq 0,50$  dan Bartlett Sig.  $\leq 0,05$ . Nilai MSA  $> 0,5$  sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Untuk Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Status
1.	Kinerja (Y)	0.838	0.60	Reliabel
2.	QWL (X <sub>1</sub> )	0.709	0.60	Reliabel
3.	Motivasi Intrinsik (X <sub>2</sub> )	0.734	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil penelitian ini berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa indikator kinerja reliabel dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,838 > 0,60 sebagai nilai *cronbach's alpha* yang disyaratkan berarti indikator variabel penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas, hasil penelitian indikator *quality of work life* reliabel dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,709 > 0,60 sebagai nilai *cronbach's alpha* yang disyaratkan berarti indikator variabel penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas dan hasil penelitian indikator motivasi intrinsik reliabel dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,734 > 0,60 sebagai nilai *cronbach's alpha* yang disyaratkan berarti indikator variabel penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas.

### Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.197	1.466	1.498	.139
	QWL	.519	.127	.422	.000
	MOTIVASI INTRINSIK	.485	.104	.483	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan pada tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,197 + 0,519X_1 + 0,485X_2$$

Persamaan tersebut dapat ditafsirkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,197 berarti bahwa tanpa adanya *quality of work life* dan motivasi intrinsik, maka kinerja adalah sebesar 2,197 satuan.
2. Variabel *quality of work life* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,519. Hal ini menyatakan bahwa apabila *quality of work life* meningkat maka kinerja akan meningkat.
3. Variabel motivasi intrinsik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,485. Hal ini menyatakan bahwa apabila motivasi intrinsik meningkat maka kinerja akan meningkat.

### Hasil Perhitungan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.197	1.466		1.498	.139
QWL	.519	.127	.422	4.085	.000
MOTIVASI INTRINSIK	.485	.104	.483	4.671	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah

Dengan memperhatikan nilai t hitung sesuai tabel diatas Jadi dapat diinterpretasikan besarnya nilai masing-masing koefisien sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh sebesar 4,085 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai lebih besar dari (2,001) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.
2. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh sebesar 4,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai lebih besar dari (2,001) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

### Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.701	1.17634

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI INTRINSIK, QWL

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,843 atau 84,30% yang artinya variabel *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) dan Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja (Y) perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggara Seberang.

### Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.701	1.17634

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI INTRINSIK, QWL

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,710 atau 71,00 % menunjukkan bahwa variasi dari variabel *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) dan Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) dapat menerangkan variabel Kinerja (Y) perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang, sedangkan sisanya 0,290 atau 29,00% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Pengaruh Variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang.

Nilai  $t_{hitung}$  4,085 >  $t_{tabel}$  2,001 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. **Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian diterima.**

Hackman *et.al.* dalam Winardi (2011:244) menyatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kenutuhan-kebutuhan pribadi melalui pengalaman-pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja.”

Dengan memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan standar penggajian yang berlaku pada perawat sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat perawat dapat nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya. *Quality of work life* yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan bentuk kepedulian yang baik maka perawat akan merasa Instansi mampu menghargai hasil kerja yang mereka lakukan, sehingga perawat terdorong untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Arrosyd dkk. (2013) “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban” menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang.

Nilai  $t_{hitung}$  4,671 >  $t_{tabel}$  2,001 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. **Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian diterima.**

Suwatno dan Donni (2013:175) menyatakan “motivasi intinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi dalam penelitian ini dilihat dari segi intrinsik, karena tertanam langsung di dalam diri perawat tanpa adanya paksaan dan atas kemauannya sendiri. Mengingat tugas yang dilakukan perawat memiliki resiko dan tanggung jawab yang besar, oleh karena itu diperlukan kesadaran dalam diri masing-masing perawat dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Instansi. Ketika seorang perawat yang telah memiliki *skill* dibidang kerjanya tapi tidak memiliki motivasi atau dorongan untuk menggunakan *skill* tersebut dalam mengerjakan tanggung jawabnya, maka perawat tersebut tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi dalam diri perawat, dapat mendorong perawat untuk menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya dan mencapai prestasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan harapan dan tujuan Instansi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Akbar (2013) “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya” menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan *quality of work life* maka kinerja perawat juga akan meningkat.
2. Variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan motivasi intrinsik didalam diri perawat maka kinerja perawat juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,843 atau 84,30% yang berarti *quality of work life* dan motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,710 atau 71,00% yang berarti *quality of work life* dan motivasi intrinsik mampu menjelaskan kinerja perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang sebesar 71,00%, sedangkan sisanya sebesar 29,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang agar dapat mempertahankan tingkat *Quality of Work Life* yang ada, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menunjang kelancaran pekerjaan perawat. Dengan demikian kinerja perawat akan lebih meningkat.
2. Manajemen RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang perlu sedikit memperhatikan tingkat Motivasi Intrinsik perawat terutama dalam pemberian tanggung jawab pada masing-masing perawat. Berikan kepercayaan dan

kewenangan dalam upaya penyelesaian tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan masing-masing perawat, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja perawat.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Penelitian pun diharapkan tidak hanya terbatas pada RSUD A.M. Parikesit saja tetapi dapat dilakukan pada Instansi ataupun Perusahaan Swasta lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya.
- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia* 8 (1) April.
- Arrosyd, Uut dkk. 2013. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel, Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang, Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulana, Fakhrian Harza dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis* 22 (1) Mei.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*, Edisi 10 Jilid I, Terjemahan oleh Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Parmin. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen, *Jurnal Fokus Bisnis* 14 (2) Desember.
- Prahiawan, Wawan dan Nopiyana Simbolon. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara, *Jurnal Ekonomi* 5 (1) Mei.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*, PT. Elex Media

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI INTRINSIK; Puri Arinda,  
Yonathan Pongtuluran, Dirga Lestari**

Komputindo, Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta.

Usman, Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset*, Bumi Aksara, Jakarta.

Wahyuddin, dan Parlinda. 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, Program Pascasarjana, Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemasangan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.

Yusuf, Tamzil. 2010. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar, *Jurnal Ekonomi*.