
Anteseden Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Perbekel

Ni Made Anggi⁽¹⁾

I Made Astrama⁽²⁾

Luh Nik Oktarini⁽³⁾

^{(1),(2),(3)}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email: angginimade97@gmail.com

Diterima: 29 Agustus 2021	Direvisi: 30 Agustus 2021	Disetujui: 31 Agustus 2021
---------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

Performance is all the results that have been achieved by employees. To achieve optimal performance, many influencing factors include: Quality of work life, Self efficacy and Motivation. The purpose of this study was to determine how the influence of Quality of Work Life, Self efficacy on performance either directly or through the mediation of motivation. This research was conducted at the Selat Perbekel Office, Kec. Abiansemal, Kab. Badung. The number of samples taken were 30 respondents. The data collection techniques are observation, interviews, and questionnaires, while the data analysis technique is path analysis and Sobel test to determine the role of mediating variables. The results showed that quality of work life, self-efficacy, and motivation had a positive and significant effect on employee performance, quality of work life and self-efficacy had a positive and significant effect on motivation. The results of the mediation test prove that motivation mediates the effect of quality of work life and self-efficacy on employee performance.

Keywords: *quality of work life; self efficacy; motivation; employee performance*

ABSTRAK

Kinerja merupakan segala hasil yang telah dicapai pegawai. Untuk mencapai kinerja yang optimal banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya: *Quality of work life, Self efficacy* dan Motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Quality of Work Life, Self efficacy* terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui mediasi Motivasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dan kuesioner, sedangkan teknik analisis datanya adalah analisis jalur dan uji sobel untuk mengetahui peran variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan *quality of work life, self efficacy*, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *quality of work life* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil uji mediasi membuktikan motivasi memediasi pengaruh *quality of work life* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *quality of work life; self efficacy; motivasi; kinerja pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi suatu organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan suatu organisasi tersebut. Moehariono (2010:60) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2006:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *quality of work life*, *self efficacy* dan motivasi dalam mencapai keberhasilan organisasi tentu diperlukan pengukuran kinerja (*performance measurement*).

Quality of work life (QWL) dipandang sebagai seperangkat metode pendekatan untuk meningkatkan kemajuan lingkungan kerja (Anatan & Ellitan, 2007:67). Menurut Anatan & Ellitan (2007:69) kualitas kehidupan kerja menimbulkan komitmen timbal balik yang tinggi antara individu terhadap sasaran-sasaran organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individual. QWL mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja bagi sebagian organisasi (Mousavi *et al.*, 2011). Dengan menerapkan QWL yang baik membuat karyawan lebih sehat, lebih berkomitmen, lebih aman dalam bekerja dan memproduksi lebih banyak barang, serta akan mengurangi pengeluaran organisasi (Horst *et al.*, 2014). Unsur QWL memperhatikan dampak bekerja pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi (Taleghani *et al.*, 2014).

Menurut Luthans (2014:338), menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang

diisyaratkan. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja.

Menurut Uno (2011:71) motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Uno (2011:71) membagi motivasi kedalam dua definisi, secara konseptual dan operasional. Manullang & Manullang (2008) mengatakan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Salah satu akibat yang ditimbulkan dari rendahnya motivasi kerja karyawan adalah tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan agar dapat memberi dorongan kepada karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau tantangan yang sulit dapat meningkatkan *self efficacy* yang akan berpengaruh terhadap motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan atau tugas tersebut (Slameto, 2010:80).

Kantor Perbekel Selat sebagai instansi pemerintah yang termasuk dalam pelaksanaan otonomi daerah melaksanakan administrasi pembangunan desa. Saat ini Kantor Perbekel Selat menggunakan serangkaian indikator kunci kinerja untuk mengukur tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan dan melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi ditemukan fenomena-fenomena yang terjadi pada instansi kantor perbekel selat yaitu kinerja yang menurun dikarenakan kurangnya pengetahuan pegawai tentang teknologi informasi (komputer), ditemukan beberapa pegawai yang tidak begitu menikmati tugas atau pekerjaan yang dibebankan, kurangnya pemikiran tentang *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang bisa membuat para pegawai lebih merasa sehat, lebih berkomitmen, lebih merasa aman dalam bekerja. Kurangnya motivasi dan *self efficacy* atau kepercayaan diri yang dimiliki pegawai, menyebabkan banyak masyarakat yang merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan secara langsung dan melalui motivasi.

Quality of work life merupakan sebuah konsep yang multidimensional yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan secara menyeluruh (Rokhman, 2012). Semakin membaik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menjadi motivasi bagi

karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik (Kusnoto & Sitorus, 2016). Peningkatan *quality of work life* pada guru sekolah terbukti mampu meningkatkan motivasi guru dalam mengajar secara signifikan (Baleghizadeh & Gordani, 2012). Bukti empiris berikutnya juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.*, (2018) serta Imanni & Witjaksono (2014) yang juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *quality of work life* terhadap motivasi karyawan perusahaan asuransi.

H1 : *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Self efficacy merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan motivasi kerja sehingga sudah sepatutnya mendapatkan perhatian dari setiap perusahaan (Noviawati, 2016). *Self efficacy* pada kinerja level individual di tempat bekerja akan menentukan motivasi seorang karyawan (Cherian & Jacob, 2013). *Self efficacy* bukan hanya meningkatkan motivasi kerja, namun juga motivasi belajar pada pelajar SMA (Setriani & Puspitasari, 2020). Parasara & Surya (2016), Warsiki & Mardiana (2020), dan Adirestuty (2017) telah membuktikan peningkatan *self efficacy* akan mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja karyawan secara signifikan.

H2 : *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja karena dapat meningkatkan peran serta atau partisipasi karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Setiyadi & Wartini, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014), Hadiwijaya (2016), Astitiani & Surya (2016), Wibowo (2017), Hastati *et al.*, (2019), serta Ristanti & Dihan (2016) telah membuktikan *quality of work life* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang artinya semakin membaik *quality of work life* maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

H3 : *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Self efficacy menunjukkan adanya rasa percaya seseorang atas keyakinan seseorang pada dirinya sendiri mengenai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai suatu keberhasilan dan keyakinan ini akan mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya (Ardi *et al.*, 2017). Semakin tinggi keyakinan seorang karyawan terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dengan signifikan sebagaimana telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014), Khaerana (2020), Noviawati (2016), Yoman *et al.*, (2020), dan Fauziah *et al.*, (2016).

H4 : *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setiap karyawan dalam bidang pekerjaan apapun membutuhkan adanya motivasi sebagai faktor dasar untuk dapat bekerja dengan baik (Wijaya & Susilo, 2018) dan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat demi tercapainya tujuan organisasi dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan (Sunnyoto, 2013:11). Peningkatan motivasi kerja karyawan telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan (Kusnoto & Sitorus, 2016; Wibowo, 2017; Noviawati, 2016; Karmita *et al.*, 2015; Parta dan Mahayasa, 2021; dan Simoes *et al.*, 2017).

H5 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Quality of work life telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, namun kinerja karyawan akan lebih tinggi apabila *quality of work life* dapat menjadi penggerak motivasi kerja sehingga motivasi tersebut mendorong karyawan bekerja lebih baik (Farmi *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan kantor desa oleh Sulistiyono & Setyowati (2017) membuktikan karyawan akan menunjukkan kinerja lebih tinggi karena termotivasi oleh *quality of work life*. Kusnoto & Sitorus (2016) juga membuktikan motivasi memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

H6 : motivasi memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai.

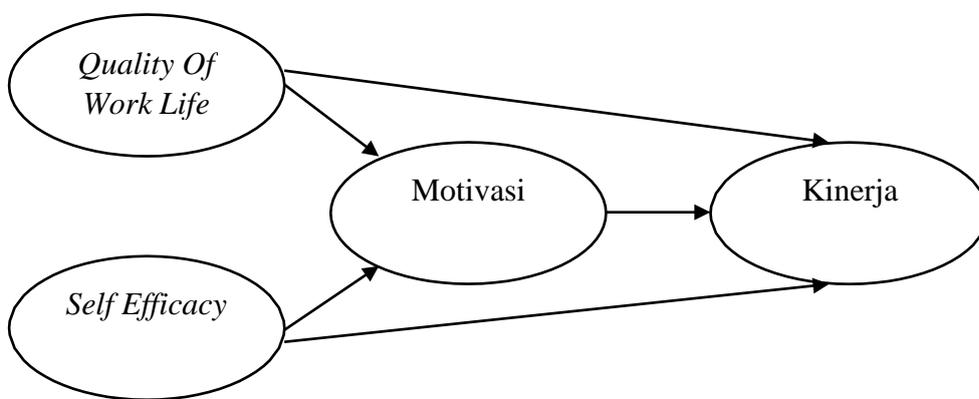
Karyawan yang memiliki keyakinan pada kemampuan diri untuk menyelesaikan pekerjaan akan termotivasi untuk bekerja sehingga akan menunjukkan kinerja yang tinggi (Noviawati, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Kusnoto & Sitorus (2016) terhadap karyawan Bank BRI Cabang BSD menunjukkan kinerja karyawan akan meningkat ketika *self efficacy* mampu meningkatkan motivasi. Ianaturodiah & Wahjudi (2020) membuktikan motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

H7 : motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah desain asosiatif yaitu suatu penelitian yang meneliti pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya atau mengetahui hubungan antar variabel. Desain penelitian dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui pengaruh *quality of work Life* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat dengan motivasi sebagai variabel mediasi. penelitian dilakukan pada Kantor Perbekel Selat yang berlokasi di Jalan A.A Alit Reta No.1, Desa Selat, Abiansemal, Badung. Dipilihnya Kantor Perbekel Selat sebagai tempat penelitian dikarenakan Kantor Perbekel Selat sedang mengalami permasalahan mengenai

kinerja pegawai yang menurun seperti belum tercapainya target yang ditetapkan terutama dibidang administrasi, kurangnya kualitas kehidupan kerja yaitu kurangnya komitmen dan rasa aman dalam bekerja. Data primer berupa hasil jawaban responden diperoleh dari hasil pendistribusian kuisisioner kepada 30 orang pegawai Kantor Perbekel Selat dengan metode sensus. Dari hasil jawaban responden tersebut kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan dilanjutkan dengan uji analisis jalur untuk menjawab hipotesis pengaruh langsung dan uji sobel untuk menjawab hipotesis mediasi. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS yang ditampilkan pada Tabel 1. Instrumen dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Kriteria reliabilitas instrumen yang digunakan adalah nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi setiap *item* pernyataan adalah lebih dari 0,30 sehingga instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel lebih dari 0,60 sehingga instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
<i>Quality work of life</i>	No. 1 - 4	>0,30	Valid	0,806	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	No. 5 - 9			0,873	
Motivasi	No 10 - 13			0,863	
Kinerja pegawai	No. 14 - 18			0,889	

Sumber: data diolah (2021)

Pada Tabel 2 dapat dinyatakan sebagai responden laki-laki sebanyak 23 orang (76,7 %) dan responden perempuan sebanyak 7 orang (23,3%). Hal tersebut dikarenakan Pegawai kantor Perbekel Selat, Kecamatan Abiansema lebih banyak didominasi laki-laki. Berdasarkan usia dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak adalah 41-50 tahun sebanyak 17 orang (56,7) disusul umur diatas 50 tahun sebesar 9 orang (30%) dan terendah ada pada umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang (13,3%). Latar belakang pendidikan responden yang terbanyak adalah SMA/Sederajat sebanyak 21 orang (70%), sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana adalah sebanyak 7 orang (23,4%) dan terendah yaitu SD/SMP dan Diploma yaitu masing-masing sebanyak 1 orang (3,3%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Pilihan	Jumlah	
		(Orang)	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	23	76,7
	Perempuan	7	23,3
	Total	30	100
Umur	31-40 tahun	4	13,3
	41-50 tahun	17	56,7
	>50 tahun	9	30
	Total	30	100
Pendidikan Terakhir	SD/SMP	1	3,3
	SMA/Sederajat	21	70
	Diploma	1	3,3
	Sarjana	7	23,4
	Total	30	100

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil analisis jalur yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS pada Tabel 3 dan Tabel 4 maka diketahui persamaan struktural dalam penelitian ini terbagi menjadi substruktur 1 dan substruktur 2. Dari hasil tersebut maka persamaan struktur 1 adalah $M = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ dan persamaan substruktur 2 adalah $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + e_2$.

Tabel 3. Hasil Uji Substruktur 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,145	1,507		2,087	,046
1 <i>Quality work of life</i>	,517	,199	,498	2,594	,015
<i>Self efficacy</i>	,296	,134	,425	2,215	,035

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data diolah (2021)

1. Pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh koefisien pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi adalah sebesar 0,517 atau bernilai positif dengan taraf signifikansi $(0,015) < \alpha (0,05)$, nilai $t_{hitung} (2,594) > t_{tabel} (2,042)$ sehingga H1 diterima, dengan kata lain *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan rasa memiliki yang sangat kuat terhadap perusahaan, termasuk perasaan dihormati dalam perusahaan. Konsep *Quality of Work Life* secara menyeluruh dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan dalam organisasi atau perusahaan (Permarupan *et al.*, 2013). Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga nantinya diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor itu sendiri. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Kusnoto & Sitorus, (2016), Irawan *et al.*, (2018), Baleghizadeh & Gordani (2012) dan Imanni & Witjaksono (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *quality of work life* terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh koefisien analisis jalur pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi sebesar 0,296 atau bernilai positif dengan taraf signifikansi $(0,035) < \alpha (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (2,215) > t_{tabel} (2,042)$ sehingga H2 diterima, dengan kata lain *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung.

Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja. Menurut Luthans (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Setriani & Puspitasari (2020), Parasara & Surya (2016), Warsiki & Mardiana (2020),

Adirestuty (2017) yang telah membuktikan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Tabel 4. Hasil Uji Substruktur 2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	-,056	1,063		-,053	,958
1 <i>Quality work of life</i>	,499	,146	,386	3,420	,002
<i>Self efficacy</i>	,291	,095	,336	3,063	,005
Motivasi	,363	,126	,292	2,881	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4 maka dijelaskan hasil pengujian analisis jalur untuk menguji pengaruh *quality of work life*, *self efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

1. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh koefisien jalur sebesar 0,499 (positif) yang menunjukkan *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Taraf signifikansi $(0,002) < \alpha (0,05)$ nilai $t_{hitung} (3,420) > t_{tabel} (2,042)$ sehingga H3 diterima, dengan kata lain *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dan menghasilkan kerja yang efektif. Kualitas kehidupan kerja sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasi dengan cara dimana karyawan diberikan kesempatan untuk berperan dalam menentukan cara bekerja dan berkontribusi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran (Siagian, 2007). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Setiyadi & Wartini (2016), Nurbiyati (2014), Hadiwijaya (2016), Astitiani & Surya (2016), Wibowo (2017), Hastati *et al.*, (2019), serta Ristanti & Dihan (2016) yang telah membuktikan peningkatan *quality of work life* akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh koefisien jalur pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,291 (positif) sehingga dapat dinyatakan *self efficacy*

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Taraf signifikansi ($0,005 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} (3,063) $>$ t_{tabel} (2,042) sehingga H4 diterima, dengan kata lain *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung.

Lunenbergh (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014), Khaerana (2020), Noviawati (2016), Ardi *et al.*, (2017), Yoman *et al.*, (2020), Fauziah *et al.*, (2016) yang telah membuktikan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,363 (positif) sehingga dapat dinyatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Taraf signifikansi ($0,008 < \alpha$ (0,05) dengan nilai t_{hitung} (2,881) $>$ dari t_{tabel} (2,042) sehingga H5 diterima, dengan kata lain Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusnoto & Sitorus (2016), Wibowo (2017), Noviawati (2016), Wijaya & Susilo (2018), Karmita *et al.*, (2015), dan Simoes *et al.*, (2017) yang telah membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui Motivasi	Pengaruh Total
<i>Quality of Work Life</i>	Motivasi	0,498		0,498
<i>Self Efficacy</i>	Motivasi	0,425		0,425
<i>Quality of Work Life</i>	Kinerja Pegawai	0,386	0,145	0,531
<i>Self Efficacy</i>	Kinerja Pegawai	0,336	0,124	0,460
Motivasi	Kinerja Pegawai	0,292		0,292

Sumber: data diolah (2021)

1. Peran motivasi memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai.
Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh $Z_{hitungX1} (2,089) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian motivasi dapat memediasi hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas, dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Arifin, 2012). *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan rasa memiliki yang sangat kuat terhadap perusahaan, termasuk perasaan dihormati dalam perusahaan. *Quality of work life* yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan adanya motivasi pada diri pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farmi *et al.*, (2020), Sulistiyono & Setyowati (2017), Kusnoto & Sitorus (2016) yang telah membuktikan motivasi memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.
2. Peran motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh $Z_{hitungX1} (2,140) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian motivasi dapat memediasi hubungan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja. Luthans (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung

malas berusaha dan menyukai kerja sama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Noviawati (2016), Kusnoto & Sitorus (2016), Ianaturodiah & Wahjudi (2020) yang telah membuktikan motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi yang berarti semakin baik *Quality of Work Life* yang dirasakan pegawai maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi yang berarti semakin baik *Self Efficacy* maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang berarti semakin baik *Quality of Work Life* yang dirasakan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang berarti semakin baik *Self Efficacy* maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang berarti semakin meningkat motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat berperan memediasi pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai, dan Motivasi dapat berperan memediasi pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

Saran yang diberikan antara lain Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung dalam merencanakan tugas atau pekerjaan sebaiknya pimpinan juga mendengarkan kendala-kendala yang dialami pegawai, agar bisa memberikan solusi yang tepat didalam pengambilan keputusan. Bagi pegawai sebaiknya memiliki rencana dan strategi didalam pengambilan keputusan serta menyampaikan pendapat terhadap pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang baik. pimpinan pada Kantor Perbekel Selat, Kec. Abiansemal, Kab. Badung sebaiknya lebih memperhatikan *jobs desc* pegawai agar tidak menghambat tugas atau pekerjaannya, sehingga pegawai bisa lebih teliti dan detail didalam bekerja. Bagi pegawai sebaiknya menyelesaikan tugas yang sesuai dengan *jobs desc* yang diberikan terlebih dahulu, sebelum mengerjakan tugas lainnya, sehingga tidak terjadi penumpukan. pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan pegawai agar serius didalam melaksanakan pelatihan yang diberikan, untuk mendukung kinerja pegawai. pimpinan sebaiknya lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meberikan ide-ide atau kreatifitas serta memberikan ruang untuk diskusi baik sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Daftar Pustaka

- Adirestuty, F. (2017). "Pengaruh Self-Efficacy Guru dan Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi." *Jurnal Wahana Pendidikan*, 4(1), 54–67.
- Alwisol, A. (2004). *"Psikologi Kepribadian."* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2007). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern."* Bandung: Alfabeta.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 163–172.
- Arifin, N. (2012). "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara." *Jurnal Economix*, 8(1), 11–21.
- 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), 156–167.
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). "Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers." *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30–42.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). "Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees." *International Journal of Business and Management*, 8(4), 80–88.
- Farmi, N., Apridar, A., & 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), 84–93.
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen*, 8(1), 43–54.
- Hadiwijaya, H. (2016). "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(1), 437–448.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastati, H., Remmang, H., & Cahyono, C. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Di Hotel Dinasti Kota Makassar." *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 35–40.
- Horst, D. J., Broday, E. E., Bondarick, R., Serpe, 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), 87–98.
- Ianaturodiah, I., & Wahjudi, E. (2020). "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya." *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 4(2).
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080–1094.

-
- Indrawati, Y. (2014). "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 12–24.
- Irawan, M. F., Mintarti, S., & Robiansyah, R. (2018). "Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Aj Squislife Assurance di Samarinda." *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(2).
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit Pt. Bpd Bali Cabang Utama Denpasar)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(12), 947–974.
- Khaerana, K. (2020). "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur." *JURNAL Ecoment Global; Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 80–89.
- Kusnoto, K., & Sitorus, T. (2016). "Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Study Pada PT. Bank BRI Cabang BSD)." *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198–224.
- Lunenberg, C. F. (2011). "Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance." *International Journal Of Management, Business, and Administration*, 14(1).
- Luthans, F. (2014). *"Organizational Behavior."* Singapore: Megraw Hill Book co.
- Manullang, M., & Manullang, M. (2008). *"Manajemen Personalia."* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moehariono, M. (2010). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi."* Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mousavi, S. H., Heidary, A., & Pour, F. K. (2011). "Self-Learning and Independent Study And Their Role In Learning Retention Of Physical Education Graduates." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1(3), 76–81.
- Noviawati, D. R. (2016). "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nurbiyati, T. (2014). "Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256.
- Parasara, I. B. A. I., & Surya, I. B. K. (2016). "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 4219–3247.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). "The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap." *ASSETS : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53–64.
-

-
- Rokhman, W. (2012). "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Lepasannya Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi Pada BMT di Kabupaten Kudus." *Proceeding of Conference in Business, Accounting and Management*, 1(1), 1135–1145.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324.
- Setriani, S., & Puspitasari, M. (2020). "Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Motivasi Belajar di SMA Darul Fattah Bandar Lampung." *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 30–36.
- Slagian, S. (2007). *No Title*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simoes, S. C. R. S., Riana, G., & Subudi, M. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(10), 3463–3476.
- Slameto, S. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sulistiyono, D., & Setyowati, W. (2017). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi (Studi Pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Kota Kendal)." *Telaah Manajemen*, 14(1), 20–31.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data: Perilaku Organisasional*. Jakarta: Buku Seru.
- Taleghani, M., Chegini, M., Goudarzvand, & Hashemi, M. H. (2014). "The Relationship between the Quality of Work life (QWL) and the Organizational Commitment of the Melli Bank Staff of the Guilan Province in Year 2010-11." *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 4(2), 47–57.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Warsiki, A., & Mardiana, T. (2020). "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Berbasis KKN." *Jurnal EKSOS*, 2(2), 178–183.
- Wibowo, S. A. (2017). "Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta." *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 84–96.
- Wijaya, A. J., & Susilo, H. (2018). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT . Ika Jaya Sahara Karya Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 180–186.
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy "terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM." *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(2), 1–7.