

## ABSTRAKSI

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2017) Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja sedangkan menurut Mathis & Jackson (2016) Pada dasarnya Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja merupakan hasil perilaku karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap organisasi mereka. Kinerja juga diartikan dengan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Borman & Brush dalam Hasmalawati, 2018).

Dalam hal menunjang kinerja karyawan Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi Sunyoto (2012:11). Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Sutrisno (2013: 109) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Marihot (2007: 292) Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dapat

disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan atau cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi atau perusahaan berdasarkan pengambilan keputusan.

PT Ride Mandiri Kupang memiliki standar penilaian kinerja dengan kategori yang dinilai yaitu : kedisiplinan, kualitas kerja, kerja sama, dan tanggung jawab dari standar penilaian yang ditetapkan ini PT Ride Mandiri memberikan rata-rata nilai yang harus dicapai oleh para karyawan minimal mencapai 90% namun berdasarkan data diatas Dimana kinerja karaywan pada tahun 2022 berada pada kategori baik sekali Dimana kinerja karyawan mencapai 86,75% terlepas dari data yang didapatkan, terdapat masalah lain yang perlu di lihat dan dipertimbangkan pada tahun 2023 yang terjadi dalam lapangan pekerjaan yang Dimana para karyawan dalam kualitas kehidupan kerja mereka mengalami kesulitan dalam mengalami naik jabatan oleh karena itu berdasarkan permasalahan ini tidak bisa menjamin bahwa perusahaan dapat mempertahankan kinerja para karyawan.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, uji pengaruh parsial (uji t), uji pengaruh simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menggunakan software SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ride Mandiri yang berjumlah 35 karyawan dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang bersumber dari hasil wawancara terstruktur terhadap responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar 2,384 lebih besar dari nilai t tabel 2,05183 dan nilai signifikansi sebesar

0,02 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis 1 diterima atau terbukti. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari hasil pengujian data dengan Uji t yang diperoleh nilai t hitung sebesar 2,998 lebih besar dari nilai t tabel 2,05183 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis 2 diterima atau terbukti. Berdasarkan tabel uji anova atau F test didapatkan nilai F hitung 10,441 F tabel 3,35 dengan tingkat signifikansi uji F 0,00 0,05. Jadi dapat diartikan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil output SPSS untuk uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui nilai adjusted R Squared sebesar 0,394. Hal ini berarti bahwa 43,6% besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ . Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$

**Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**