

## PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GARMENT MIANA GIANYAR

Ni Kadek Trisnawati <sup>1</sup>, I Gst Ngurah Bagus Gunadi <sup>2</sup>, Agus Wahyudi Salasa Gama <sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [trisnawatikadek73@gmail.com](mailto:trisnawatikadek73@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research was conducted based on the research gap and differences in focus on quality of work life, motivation, and compensation on employee performance. In addition, there are also research problems on compensation that are not good within the company. This research was conducted at Garment Miana Gianyar with a sample of 30 respondents who were taken using a saturated census. All data obtained from the distribution of questionnaires is feasible to use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test). The results of this study indicate that the variables: (1) quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) compensation has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: quality of work life, motivation, compensation and performance.*

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya yang baik merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja

merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang di proyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Manajemen kinerja pada Garment Miana Gianyar ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik pada Garment Miana Gianyar yang dipengaruhi oleh Quality of work life, motivasi dan kompensasi yang rendah. Kenyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 kompensasi Garment Miana Gianyar periode 2017-2021 di bawah ini.

Keadaan dunia bisnis di Indonesia saat ini, banyak bermunculan para pemain-pemain baru yang berdatangan dalam sebuah unit usaha. Hal ini menyebabkan sebuah perusahaan dihadapkan pada sebuah kompetisi yang semakin ketat, hal ini pun juga terjadi pada persaingan perusahaan

garment, Salah satunya pada garment pakaian wanita yang berada di Gianyar. Yang bergerak dalam memproduksi dan

menyalurkan pakaian wanita dengan produk pakain wanita seperti dress, kulot, daster, dan pakaian yang wanita yang lagi kekinian

Tabel 1.1

Tingkat Kompensasi berdasarkan hasil kinerja karyawan Garment Miana Gianyar Tahun 2021

No	Bulan	Persentase tingkat kompensasi berdasarkan target produksi			
		Kulot	Baju	Dress	Piyama
1	Januari	15%	25%	15%	10%
2	Februari	10%	30%	15%	15%
3	Maret	25%	35%	35%	20%
4	Mei	30%	40%	40%	15%
5	April	50%	50%	20%	25%
6	Juni	20%	45%	25%	10%
7	Juli	15%	30%	35%	15%
8	Agustus	45%	40%	30%	20%
9	September	40%	30%	40%	30%
10	Oktober	35%	45%	25%	35%
11	November	20%	40%	20%	10%
12	Desember	15%	35%	15%	15%
	Total	320%	445%	315%	220%
	Rata-rata	27%	37%	26%	18%

Sumber: Garment Miana Gianyar 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa rata-rata persentase tingkat kompensasi selama 12 bulan tahun 2021 pada Garment Miana Gianyar yaitu pada bulan januari-desember produksi kulot 27%, baju 37%, dress 26%, piyama 18%. Dari keempat produk barang yang diproduksi yang memiliki tingkat kompensasi paling tinggi adalah pada produksi baju. dimana target pada Garment Miana Gianyar dari bulan januari sampai desember harus memiliki rata-rata sebesar 30% produk kulot, dress, dan piyama tidak memenuhi target dimana kemampuan karyawan Garment Miana Gianyar masi kurang dalam mencapai target pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang kurang baik, yang disebabkan kurangnya Quality of work life yang kurang baik di dalam perusahaan dimana pemimpin belum mampu

menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik pada Garment Miana Gianyar.

Pemberian motivasi bisa dilakukan dengan kegiatan pelatihan karyawan. Selain itu karyawan perlu memperoleh kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja pada perusahaan dimana kompensasi dapat diberikan lewat bonus pencapaian target pembuatan produk setiap tahun. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu kurangnya dorongan dari pemimpin untuk memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan kinerja karyawan apabila karyawan termotivasi maka akan meningkatkan gairah kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terjadi, maka dalam penelitian ini penulis tertarik melakukan

penelitian yang berjudul “Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Garment Miana Gianyar”.

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Quality of work life terhadap Kinerja Karyawan pada Garment Miana Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Garment Miana Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Garment Miana Gianyar.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

### **Quality of work life**

Quality of Work Life mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan

bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari Quality of Work Life sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994). Kemudian Sumarsono (2004) mendefinisikan Quality of Work Life sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Indikator Quality of work life Menurut Cascio (1998:19) untuk Meningkatkan kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. Manajer harus menjadi pemimpin dan pelatih bukan sebagai bos/diktator.
- b. Keterbukaan dan kepercayaan adalah penting. Kualitas kehidupan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk meretakkan serikat buruh dan menjauhkan mereka. Mereka harus tetap terpisah dari kontrak penawaran kolektif dan tidak dapat digunakan oleh serikat buruh alat untuk melawan manajemen.
- c. Secara tipikal informasi yang dipegang oleh manajemen harus dibagi, dan saran yang dibuat oleh non manajer harus diambil
- d. Kualitas kehidupan kerja harus berubah secara terus menerus dan menjadi kedepan dari pemecahan awal sampai pada tingkat partnership aktual antara manajemen dan menjadi kedepan dari pemecahan awal sampai pada tingkat partnership aktual antara manajemen dan karyawan.

### **Motivasi kerja**

Fayoll dalam Luthans, (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain

pendorong semangat kerja seseorang. Robbins, (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Indikator motivasi Menurut Atkinson (Djamarah, 2002) motivasi adalah

1. Daya Pendorong.
2. Kemauan.
3. Kerelaan.
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab.
7. Tujuan.

### **Kompensasi**

Kompensasi Menurut Hasibuan (2016, p.117), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Indikator kompensasi Menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2016)

1. Gaji Pokok Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
2. Gaji Variabel Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.
3. Benefit Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan

agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja ialah hasil dari kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya. Kinerja dalam bahasa Inggris merupakan terjemahan bebas dari performance, yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja, keberhasilan kerja, dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya atau dengan kata lain hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mariam (2009) terdapat delapan indikator untuk kinerja karyawan, antara lain:

1. Perilaku inovatif
2. Pengambilan inisiatif.
3. Tingkat potensi diri
4. Manajemen waktu.
5. Pencapaian kualitas dan kuantitas.
6. Kemampuan diri untuk mencapai tujuan
7. Hubungan rekan kerja dan pelanggan
8. Pengetahuan tentang produk perusahaan.

### **Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan, Quality of Work Life (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari Quality Of Work Life sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994).

Kemudian Sumarsono (2004) mendefinisikan Quality Of Work Life sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus, quality off work life berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Mufti Hasan Alfani (2018) meneliti tentang pengaruh analisis pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Model) dengan analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dan sebagai pembanding menggunakan pendekatan Analysis of Moment Structures (AMOS) sebagai program analisis dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menyimpulkan Quality of Work Life berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki Quality of Work Life tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya.

H 1: OUALITY OFF WORK LIFE BERPENGARUH POSITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sumiati (2019) menyatakan bahwa faktor utama dalam pencapaian kinerja seorang karyawan adalah motivasi, tingginya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula hasil kinerja, adapun pengertian motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja adalah

sikap yang tumbuh dari seseorang baik dari seseorang baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong untuk melakukan tindakan dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan, Sumiati (2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Oktaviani (2020) meneliti Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian dengan 30 poin pertanyaan yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pengertian Kompensasi Menurut Hasibuan (2016, p.117), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Firman (2019) pengaruh kompenasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian

ini berjumlah 40 responden menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS Statistics Version 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap terjadinya penambahan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika ada penurunan kompensasi maka akan menurunnya kinerja karyawan. H 3: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Garment Miana Gianyar yang terletak di Kabupaten Gianyar merupakan garment produksi pakaian wanita yang dipasarkan di daerah kabupaten Gianyar. Obyek yang dijadikan subyek penelitian adalah quality off work life, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garment miana Gianyar. Arti variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2015:38). Dengan demikian variabel – variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut: Variabel bebas adalah variabel yang tidak dipengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah quality off work life (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

Sampel Menurut Sugiyono (2017:81) menyatakan sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari perusahaan yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 karyawan di Garment Miana Gianyar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Operasional variabel adalah instrumen yang digunakan untuk menganalisis penelitian. Definisi operasional variabel adalah pemberian definisi terhadap suatu variabel dengan tujuan supaya variabel tersebut memiliki sebuah arti dan spesifikasi. Berdasarkan identifikasi variabel-variabel yang digunakan untuk menghindari kesalahan dalam pengertian variabel yang diteliti. Variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yang dituangkan dalam kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial, dimana setiap pertanyaan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai yang paling negatif (Sugiyono, 2018:93)

Data dikumpulkan melalui metode dengan penyebaran kuesioner kepada responden kemudian data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Garment Miana Gianyar berjumlah 30 orang. Data diuji dengan analisis regresi linier berganda, serta

hipotesis penelitian diuji dengan (uji F) dan (uji t).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson correlation instrument dari hasil output SPSS. Jika nilai pearson correlation instrument lebih besar dari 0,30 maka butir

pertanyaan diyatakan valid, tetapi jika nilai pearson correlation lebih kecil dari 0,30 maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid (ghozali, 2016:54). Berdasarkan Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa konsisten jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Instrument dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik cronbach alpha. ketentuan suatu instrument dikatakan reliable dan handal apabila memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

## UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 5. 12 Rekapitulasi Hasil Analisis Hasil Analisis Regresi Regresi Linier Berganda**

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Konstanta	1,019		0,585	0,563
<i>Quality of work life</i>	0,470	0,322	2,674	0,013
Motivasi	0,356	0,313	2,296	0,030
Kompensasi	0,926	0,374	3,162	0,004
R	0,953			
Adjusted R Square	0,897			
F	85,284			
Sig. F	0,000			

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan quality of work life, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.12, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

Nilai  $a = 1,019$  ; nilai  $b_1 = 0,470$  ;  $b_2 = 0,356$  dan nilai  $b_3 = 0,926$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,019 + 0,470 X_1 + 0,356 X_2 + 0,926 X_3$$

## UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis diperoleh hasil Uji Normalitas Dari Tabel 5.13 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu

model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai Tolerance dan VIF Pada Tabel 5.14 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi. Dari Tabel 5.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

### **ANALISIS KORELASI BERGANDA**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara quality of work life, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,953. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,953 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

#### **Koefisien Determinasi**

diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,897. Ini berarti besarnya kontribusi antara quality of work life, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Uji F**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12, diperoleh nilai F hitung 85,284 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa quality of work life, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

### **Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh quality of work life, motivasi, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### a) Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk quality of work life adalah 2,674, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,322, dan signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Quality of work life berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar dapat diterima.

#### b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi adalah 2,296, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,313, dan signifikansi sebesar  $0,030 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang

menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar dapat diterima.

c) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompensasi adalah 3,162, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,374, dan signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar dapat diterima.

### **Pengaruh Quality of work life Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar. Setiap perusahaan harus memiliki kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk itu manajemen perusahaan harus mampu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan agar kinerja mereka tetap maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah menciptakan kualitas kehidupan kerja untuk menciptakan karyawan yang lebih baik. Penerapan kualitas kehidupan kerja yang tepat dari perusahaan kepada karyawan saat ini harus terus dikembangkan sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor kepuasan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan adalah dengan memberi kesempatan yang lebih baik bagi karyawan dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan

sehingga menghilangkan keraguan karyawan dan membangkitkan kinerjanya dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widya astuti (2017) yang menyatakan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya. Melihat bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab sendiri dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan perusahaan. Maka pemberian motivasi yang di berikan oleh atasan terhadap karyawan sangat perlu untuk mendorong mereka guna mencapainya hasil kerja lebih baik lagi. Motivasi merupakan hal yang terpenting karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi sehingga dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kemungkinan kesalahan yang minimal. Mengingat begitu pentingnya peran motivasi bagi karyawan, maka penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan usaha pemberian motivasi melalui serangkaian usaha tertentu sehingga semangat kerja karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Oktaviani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar. Sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka setiap perusahaan

harus memberikan kompensasi sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawannya. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dan begitupun juga apabila kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Firman (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik quality of work life maka kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar juga akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar, ini berarti semakin meningkat pemberian motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar juga akan meningkat.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar, ini berarti semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar juga akan meningkat.

Setelah melakukan analisis dan pembahasan pada pokok permasalahan serta berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka keterbatasan dan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel quality of work life, motivasi, dan kompensasi berkontribusi sebesar 89,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel quality of work life dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya senang bila manajer mengarahkan atau melatih bila masi ada pekerjaan yang kurang dimengert”. Maka kedepannya kepada pimpinan Garment Miana Gianyar hendaknya dapat

meningkatkan quality of work life dan keterlibatan para karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan yaitu dengan membuat program yang melibatkan para karyawan. Program tersebut dapat berupa adanya pertemuan-pertemuan untuk memberikan ide mengenai cara kerja yang lebih efisien, atau adanya evaluasi rutin bersama mengenai kinerja sesama rekan kerja.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Pimpinan harus memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan sebelum aktivitas dimulai”. Maka kepada pimpinan Garment Miana Gianyar kedepannya diharapkan dapat menumbuhkan stimulasi intelektual untuk merangsang karyawan agar lebih kreatif dan inovatif, dan memberikan bimbingan serta saran kepada pegawai agar lebih termotivasi dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Bonus untuk pekerjaan lebih akan dibayarkan sesuai kontrak kerja yang berlaku”. Meskipun kompensasi dalam perusahaan sudah dilakukan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Maka perusahaan hendaknya dapat meninjau kembali program pemberian kompensasi yang diberikan agar dapat lebih signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya kompensasi seperti bonus dapat diberikan

berdasarkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adya Hermawati. 2019 “*Efek Implementasi Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Terintegrasi (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Malang)*”
- Andi kafrawi jafar. 2018 “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASURANSI JIWA*” Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Imam Herdiansyah. 2021 “*Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD DR H M Rabain Muara Enim*”. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Indah Kharisma. 2022 “*Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar*”.
- Krisnawati Wiji Rahayu. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*”.
- Mufti Hasan Alfani. 2018 “*Pengaruh Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. BANK BRI SYARIAH*”.
- Mufti Hasan Alfani. 2018 “*Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Cabang Pekanbaru*”.
- Muhammad Hadi Munawar. 2019 “*Pengaruh Kepemimpinan dan*

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*". Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
- Mokhammad Yanuar Pradita .2017 *"Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Sampel"*.
- Nopi Oktaviani. 2020 *"Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia"*.
- Oktaviani .2020 *"Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia"*.
- Timoti Hendro. 2018 *"Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV Karya Gemilang"*.
- Widya astuti . 2017 *"Pengaruh Quality Off Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI SYARIAH PALEMBANG."*