

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi**

**Ignatius Soni Kurniawan<sup>1</sup>, Widya Karanita<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta**

[soni\\_kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:soni_kurniawan@ustjogja.ac.id)<sup>1</sup>; [widyakaranita1@gmail.com](mailto:widyakaranita1@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of quality of work life and intrinsic motivation on affective commitment with job satisfaction as a mediating variable on the employees of Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. This type of research is quantitative research. The sample size of this study was 92 employees. The sampling technique used the accidental sampling method. The data collection method in this study used a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and Sobel test. The results showed that the quality of work life had a significant effect on job satisfaction. Intrinsic motivation has no significant effect on job satisfaction. Quality of work life has a significant effect on affective commitment. Intrinsic motivation and job satisfaction have no significant effect on affective commitment. Job satisfaction does not mediate the effect of quality of work life and intrinsic motivation on affective commitment.*

**Keywords: Affective Commitment; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Quality of Work Life.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 92 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif

**Kata kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Afektif; Kualitas Kehidupan Kerja; Motivasi Intrinsik.**

### **PENDAHULUAN**

Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah pada bidang Perhubungan, yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan kedudukannya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah (Bantul, 2016), sehingga dalam bertanggungjawab melaksanakan tugasnya, komitmen afektif SDM sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja. Salah satu aspek yang penting dalam mencapai tujuan organisasi yaitu kapabilitas sumber daya manusia atau pegawainya. Sumber daya manusia yang memiliki rasa terikat yang tinggi terhadap organisasinya atau berkomitmen akan memberikan kontribusi yang lebih baik, oleh karenanya organisasi perlu mengupayakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen afektif pegawainya. Berdasarkan wawancara pra riset oleh peneliti, pegawai menyatakan tidak ingin berpindah atau dimutasi ke dinas yang lain. Pegawai juga menyampaikan unsur kebanggaan terhadap organisasi dengan menyatakan perkembangan kemajuan layanan yang diberikan kepada masyarakat seperti layanan digitalisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul memiliki komitmen afektif terhadap organisasinya. Terkait komitmen afektif adalah hal positif yang mendukung kinerja, maka memahami apa penyebab komitmen afektif pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul dilakukan pada penelitian ini sehingga hasilnya dapat digunakan untuk mengambil kebijakan yang mendorong peningkatan komitmen afektif.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif yaitu kualitas kehidupan kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai (Chanvibol & Luengalongkot, 2020). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa kualitas kehidupan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Ayal, Tewal, & Trang, 2019). Artinya, perubahan komitmen organisasional oleh pegawai dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja.

Selain kualitas kehidupan kerja, motivasi intrinsik juga merupakan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional, dimana komitmen organisasional yang dimaksud ialah komitmen afektif. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Choong *et al.* (2011), Harianto (2016), dan Emiyanti *et al.* (2016) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Namun penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih & Setyadi (2015) tidak menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut Chordiya *et al.* (2017) dan Mutmainah *et al.* (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Namun, menurut penelitian Sudiq & Wijayanti (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Selain menjadi variabel yang mempengaruhi komitmen afektif, kepuasan kerja juga menjadi variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif dan menjadi variabel mediasi antara motivasi intrinsik

terhadap komitmen afektif, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaryatun (2014) dan Suwagiyo (2017). Namun, terdapat perbedaan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiq & Wijayanti (2020) bahwa kepuasan kerja tidak berperan menjadi pemediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Adanya inkonsistensi penelitian terdahulu tersebut membuka kesempatan bagi penelitian ini untuk menguji kembali pada pengaturan tempat penelitian yang berbeda yaitu Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul dengan menguji peran mediasi dari kepuasan kerja pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif.

### **TINJAUAN LITERATUR**

Komitmen organisasional merupakan rasa keterikatan secara psikologis seorang pegawai terhadap suatu organisasi yang kekuatannya tergantung pada tingkat keterlibatan pegawai, loyalitas, dan keyakinan pegawai pada nilai-nilai organisasi (Chanvibol & Luengalongkot, 2020). Komitmen organisasional terbagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) (Meyer, Bobocel, & Allen, 1991). Komitmen afektif merupakan sebuah kekuatan yang dimiliki pegawai untuk bekerja di dalam suatu organisasi, karena mereka bersedia dan memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Rohman, Thoyib, & Mandayanti, 2012). Sedangkan menurut (Meyer, Natalie, & Catherine, 1993) komitmen afektif merupakan keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam pekerjaan, dan memiliki rasa terikat untuk mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan di organisasinya.

Komitmen afektif merupakan rasa gairah dan keterikatan pegawai pada nilai dan tujuan organisasinya, sehingga dapat memberikan kemajuan pada organisasi (Tang, Kang, Lee, & Park, 2021). Pegawai yang mempunyai rasa komitmen terhadap organisasinya akan lebih taat pada peraturan organisasi dan juga ikut serta membangun organisasinya, selain itu lebih mampu bertahan menjadi bagian dari organisasi dibandingkan pegawai yang tidak memiliki rasa komitmen pada organisasi, komitmen dapat dilihat melalui keyakinan dan perasaan emosional terhadap organisasinya (Robbins & Judge, 2015). Indikator dari Komitmen afektif yaitu loyalitas, rasa bangga, peran serta, menganggap organisasinya adalah yang terbaik, dan terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja (Meyer *et al.*, 1993).

Kualitas Kehidupan Kerja didefinisikan sebagai kondisi dan lingkungan kerja serta aspek kehidupan yang menguntungkan seperti keseimbangan kehidupan keluarga/pekerjaan, aktualisasi diri, kompensasi, dan perilaku pengawasan (Huang, Lawler, & Lei, 2007). Kualitas kehidupan kerja merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan pribadinya melalui pengalaman kerja di dalam organisasi (Subbarayalu & Al Kuwaiti, 2019). *Quality of Work Life (QWL)* dimaksudkan

untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi seorang pegawai dengan pekerjaannya, dengan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi dan memberikan keuntungan bagi individu maupun organisasi (Subbarayalu & Al Kuwaiti, 2019). Kualitas kehidupan kerja merupakan sejauh mana keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang meliputi pengalaman kerja yang bermanfaat, memuaskan, rendahnya tingkat stress, dan konsekuensi pribadi negatif lainnya (Chanvibol & Luengalangkot, 2020). Indikator kualitas kehidupan kerja yaitu keseimbangan kerja dengan kehidupan, karakteristik pekerjaan, perilaku pengawasan, dan penghargaan (Huang *et al.*, 2007).

Motivasi adalah sebuah energi yang dapat menggerakkan diri sendiri atau mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara & Octorend, 2015). Sedangkan motivasi intrinsik merupakan tindakan yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang ditentukan oleh diri sendiri yang mengacu pada penilaian individu mengenai kompetensi dan kesenangan batin (Fischer, Malycha, & Schafmann, 2019). Motivasi merupakan dorongan yang mengacu pada kekuatan psikologis individu untuk menentukan perilaku, tingkat usaha, dan ketekunannya dalam menghadapi rintangan atau pekerjaan (Ryan & Deci, 2020). Motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2020). Faktor-faktor motivasi intrinsik adalah pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggungjawab, penghargaan dan pencapaian (Harianto, 2016). Adanya kompetensi dan potensi seseorang dapat memenuhi kebutuhan individu yang akan meningkatkan motivasi intrinsik (Porter, Bigley, & R.M., 2003). Motivasi intrinsik muncul secara inheren dalam melakukan tugas atau pekerjaan itu sendiri (Ganesan & Weitz, 1996). Indikator motivasi intrinsik yaitu tantangan pekerjaan itu sendiri, tidak termotivasi oleh uang, dan pengakuan (Ganesan & Weitz, 1996).

Kepuasan kerja merupakan sikap yang secara umum ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya (Hidayat, Kambara, & Lutfi, 2018). Sikap tersebut dapat berupa sikap senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan dan sesuatu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Kualitas kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa hal seperti kedisiplinan, prestasi kerja, moral kerja, dan *turnover*. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang terbentuk karena penilaian pegawai atas pekerjaannya yang didasari oleh persepsi individu tersebut tentang seberapa baik pekerjaannya dan rasa puas yang dirasakan (Changgriawan, 2017). Kepuasan kerja merupakan rasa emosional yang muncul dari pemikiran, perasaan, dan tindakan yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaannya yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang, dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Agustian & Fitria, 2020). Indikator kepuasan kerja yaitu situasi kerja, tingkat apresiasi, dan perilaku pemecahan masalah (Bussing *et al.*, 1999).

### **Hipotesis Penelitian**

Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai akan merasa senang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sudiq & Wijayanti (2020) mengatakan bahwa dengan terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai dan saling mendukung dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sudiq & Wijayanti, 2020). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Arief *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara positif mendorong kepuasan kerja pada derajat yang lebih tinggi.

**H1:** Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari diri sendiri. Seseorang yang merasa termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya mempunyai kekuatan untuk mewujudkan kepuasan terhadap pekerjaannya (Hidayat *et al.*, 2018). Oleh karena itu, motivasi intrinsik memiliki peran untuk mempengaruhi besar kecilnya tingkat kepuasan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Hidayat *et al.* (2018) kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi intrinsik. Lebih lanjut hasil penelitian Trisianto (2021) serta Munandar & Prayekti (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik, semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

**H2:** Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kualitas kehidupan sangat berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Pegawai akan merasa nyaman dan menyukai kehidupan kerja di lingkungannya apabila tempat kerja aman dan nyaman, komunikasi antar anggota, adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarganya dan nilai-nilai kemanusiaan kepada pegawai diperhatikan oleh organisasi. Jika seluruh aspek tersebut telah didapatkan oleh pegawai, maka tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi akan meningkat. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi juga komitmen afektif pegawai terhadap organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat Lubis & Zulkarnain (2018). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional (Muraga *et al.*, 2019; Sudiq & Wijayanti, 2020; serta Kurniawan & Nurlita, 2021).

**H3:** Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Jika seorang pegawai telah terpenuhi motivasinya, maka rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya akan semakin tinggi. Selain itu, keinginan untuk tetap bergabung menjadi anggota organisasi menjadi semakin kuat. Semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen afektif kepada organisasi. Emiyanti *et al.* (2016) mengatakan bahwa peningkatan motivasi intrinsik mampu mendorong komitmen afektif pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (Emiyanti *et al.*, 2016; Harianto, 2016; dan Muraga *et al.*, 2019)

**H4:** Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas dan kesetiaan pada organisasinya. Rasa kepuasan kerja pegawai bersumber dari dalam diri individu, dimana individu dapat merasa senang maupun tidak senang atas pekerjaannya. Apabila pegawai merasa senang terhadap pekerjaannya, maka pegawai akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Agustian & Fitria (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan semangat dan kebahagiaan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Chordiya *et al.* (2017) dan Agustian & Fitria (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah *et al.* (2021) serta Kurniawan & Nurlita (2021) juga menyatakan peranan positif kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

**H5:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif seorang pegawai dapat tumbuh karena adanya pengaruh kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat tercapai salah satunya karena adanya kualitas kerja yang baik pada organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Sudaryatun (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arief *et al.*, 2021). Lebih lanjut kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (Mutmainah *et al.*, 2021).

**H6:** Kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif seorang pegawai dapat ditumbuhkan salah satunya melalui tingkat kepuasan pegawai yang baik. Salah satu cara untuk meningkatkan derajat kepuasan kerja yang baik yaitu dengan memberikan motivasi. Suwagiyo *et al.*, (2017)

mengatakan bahwa memberikan motivasi dapat melalui pemenuhan kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik pegawai, sehingga pegawai merasa puas. Artinya, motivasi kerja akan memberikan pengaruh yang besar pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Berdasarkan penelitian yang terdahulu diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional (Suwagiyo *et al.*, 2017). Pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja ditemukan pada penelitian Hidayat *et al.* (2018). Sedangkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada Mutmainah *et al.* (2021).

**H7:** Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif.

### **METODE PENELITIAN**

Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer berupa survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul sejumlah 118 Pegawai. Pengambilan jumlah sampel dihitung menggunakan tabel Krejcie & Morgan (1970) yang mensyaratkan untuk N=120 maka minimal sampel adalah 92 pegawai, sehingga ukuran sampel yang digunakan adalah 92 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan adalah yaitu *nonprobability sampling* dengan metode *accidental sampling*. Metode sampel aksidental merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, sehingga sampel dapat diperoleh kepada siapa saja yang ditemui (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2021 di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji sobel. Variabel kualitas kehidupan kerja menggunakan indikator dari Huang *et al.* (2007) yaitu keseimbangan kerja dengan kehidupan, karakteristik pekerjaan, perilaku pengawasan, dan penghargaan. Motivasi intrinsik diukur menggunakan indikator yang terdapat dalam Ganesan & Weitz (1996), indikator ini mengukur sejauh mana pekerjaan itu sendiri dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai melalui tantangan pekerjaan itu sendiri, tidak termotivasi oleh uang, dan pengakuan. Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator menurut Bussing *et al.* (1999) yaitu situasi kerja, tingkat aspirasi, dan perilaku pemecahan masalah. Variabel komitmen afektif menggunakan indikator menurut Meyer *et al.* (1993) yaitu, loyalitas, rasa bangga, peran, menganggap organisasinya yang terbaik, dan terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### Karakteristik Responden

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden. Jumlah perempuan lebih banyak (52.2%) dibanding laki-laki (47.8%). Mayoritas berusia 31-39 tahun (55.4%), sedangkan berdasar pendidikan terakhir yang terbanyak adalah SMA (43.5%) diikuti Sarjana Strata 1 (39.1%). Lebih dari separuh memiliki masa kerja 3-5 tahun (54.3%).

Tabel 1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	47.8
	Perempuan	48	52.2
Usia	Dibawah 30 Th	23	25.0
	31 sampai 39 Th	51	55.4
	40 sampai 49 Th	16	17.4
	Diatas 50	2	2.2
	Pendidikan Terakhir	SMA	40
	Diploma	15	16.3
	S1	36	39.1
	Pascasarjana S2/S3	1	1.1
Masa Kerja	Dibawah 2 Th	9	9.8
	3-5 tahun	50	54.3
	6- 10 Th	17	18.5
	11-14 Th	15	16.3
	Diatas 15 Th	1	1.1

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada Tabel 2 ditunjukkan bahwa semua data valid karena setiap butir pernyataan memiliki nilai R hitung > 0.1726 (r tabel) sehingga dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Sedangkan dilihat dari nilai *cronbach's alpha* terlihat semua item reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.60.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

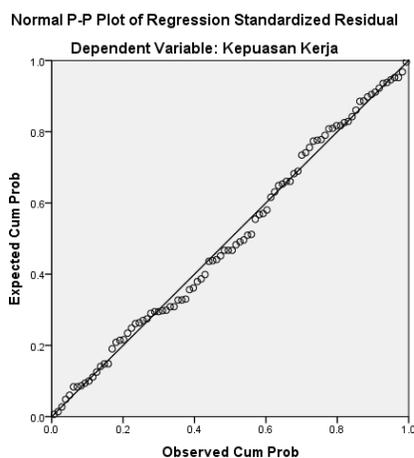
Kualitas Kehidupan Kerja		Motivasi Intrinsik		Kepuasan Kerja		Komitmen Afektif	
Item	R hitung	Item	R hitung	Item	R hitung	Item	R hitung
KKK1	0.389	MI1	0.499	KK1	0.359	KA1	0.354
KKK2	0.409	MI2	0.657	KK2	0.361	KA2	0.543
KKK3	0.331	MI3	0.722	KK3	0.456	KA3	0.317
KKK4	0.398	MI4	0.507	KK4	0.331	KA4	0.413
KKK5	0.186	MI5	0.690	KK5	0.287	KA5	0.372

Kualitas Kehidupan Kerja		Motivasi Intrinsik		Kepuasan Kerja		Komitmen Afektif	
Item	R hitung	Item	R hitung	Item	R hitung	Item	R hitung
KKK6	0.331	MI6	0.705	KK6	0.349	KA6	0.296
KKK7	0.312			KK7	0.393	KA7	0.415
KKK8	0.338			KK8	0.248	KA8	0.252
KKK9	0.396			KK9	0.258		
KKK10	0.245			KK10	0.301		
KKK11	0.220						
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.677		0.847		0.676		0.682

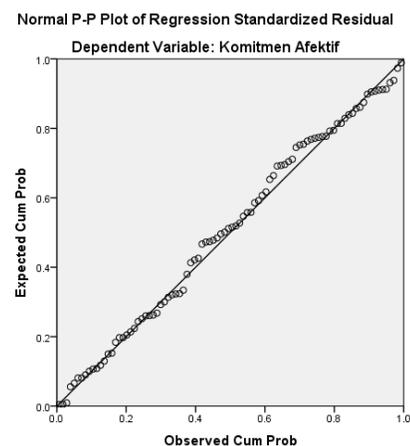
Sumber: Data primer diolah, 2021.

### Asumsi Klasik

Berdasarkan Gambar 1 penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot* pada model regresi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja mengikuti adanya distribusi normal. Pada Gambar 2 penyebaran titik pada sumbu diagonal pada grafik *normal P-P Plot* model regresi pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif juga mengikuti adanya distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan gambar 3 dan 4 dibawah, kedua model regresi memiliki titik-titik pada scatterplot yang menyebar di kiri dan di kanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam uji regresi.



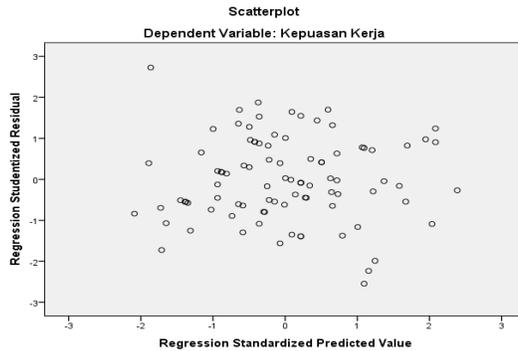
Gambar 1



Gambar 2

**Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja**

Sumber: Data primer diolah, 2021.



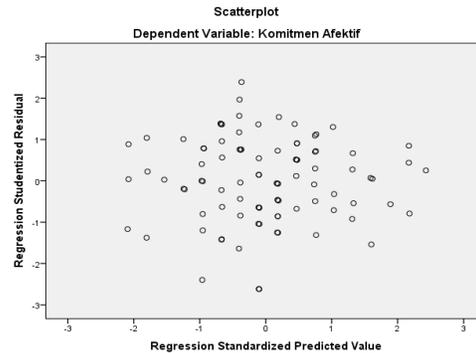
**Gambar 3**

**Scatterplot Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja**

Sumber: Data primer diolah, 2021.

**Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Sumber: Data primer diolah, 2021.



**Gambar 4**

**Scatterplot Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Sumber: Data primer diolah, 2021.

**Tabel 3**  
Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogrov Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
KKK	KK	0.964	1.037	0.240	0.200
MI		0.964	1.037	0.717	
KKK	KA	0.751	1.332	0.065	0.200
MI		0.946	1.057	0.227	
KK		0.778	1.286	0.089	

Keterangan: KKK = Kualitas Kehidupan Kerja; MI=Motivasi Intrinsik; KK=Kepuasan Kerja; KA=Komitmen Afektif.

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Hasil pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0.200 untuk kedua model regresi (Tabel 3). Nilai lebih besar dari 0.05 artinya data berdistribusi normal. Pada model regresi pertama yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *tolerance* 0.964 > 0.10 dan nilai VIF 1.037 < 10, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel

dalam model regresi. demikian juga pada model regresi kedua yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, semua nilai *tolerance* > 0.10 dan semua nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada multikolinearitas serius antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dengan *glejser test* diperoleh nilai signifikansi variabel independen diatas 0.05, atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, hal ini konsisten dengan uji grafik *scatterplot*.

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada Tabel 4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikan kualitas kehidupan kerja sebesar  $0.000/2 = 0.000 < 0.05$  sehingga hipotesis 1 diterima. Sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai signifikan  $0.193/2 = 0.097 > 0.05$  sehingga hipotesis 2 ditolak. Motivasi intrinsik dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 20.5%, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebesar 79.5% yang tidak di jangkau dalam penelitian ini.

Tabel 4  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Ind.	Dep.	Unstand. Coeff.		t.	Sig.	Adj. R Square
			B.	Std. Error			
H1	KKK	KK	0.470	0.093	5.031	0.000	0.205
H2	MI		0.123	0.094	1.312	0.193	
H3	KKK	KA	0.536	0.088	6.117	0.000	0.339
H4	MI		0.005	0.078	0.067	0.947	
H5	KK		0.001	0.088	0.009	0.993	

Keterangan: KKK = Kualitas Kehidupan Kerja; MI=Motivasi Intrinsik; KK=Kepuasan Kerja; KA=Komitmen Afektif.

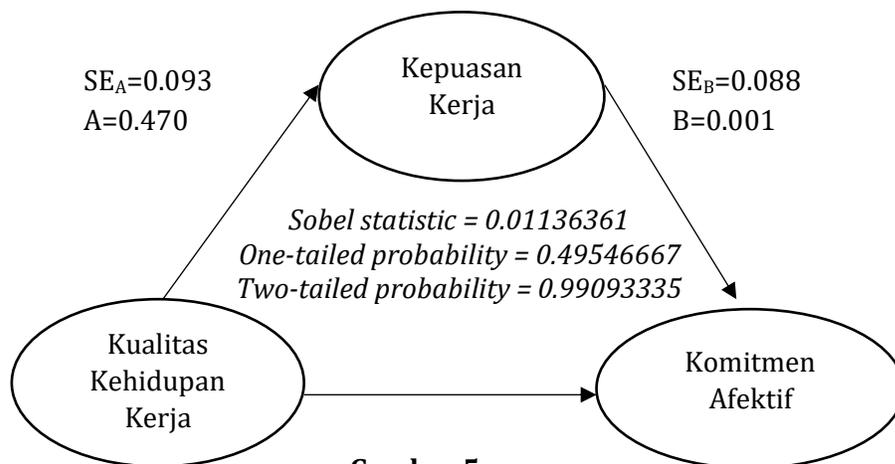
Sumber: Data primer diolah, 2021.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif, karena nilai signifikan kualitas kehidupan kerja sebesar  $0.000/2 = 0.000 < 0.05$  maka hipotesis 3 diterima. Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan, karena nilai signifikansi pada variabel motivasi intrinsik sebesar  $0.947/2=0.473 > 0.05$ , maka hipotesis 4 ditolak. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif tidak signifikan karena nilai signifikansi pada variabel kepuasan sebesar  $0.993/2=0.496 > 0.05$ , maka hipotesis 5 ditolak. Kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen afektif sebesar 33.9%,

sisanya sebesar 66.1% diterangkan dari variabel lain yang tidak di jangkau dalam penelitian ini.

### Sobel Tes

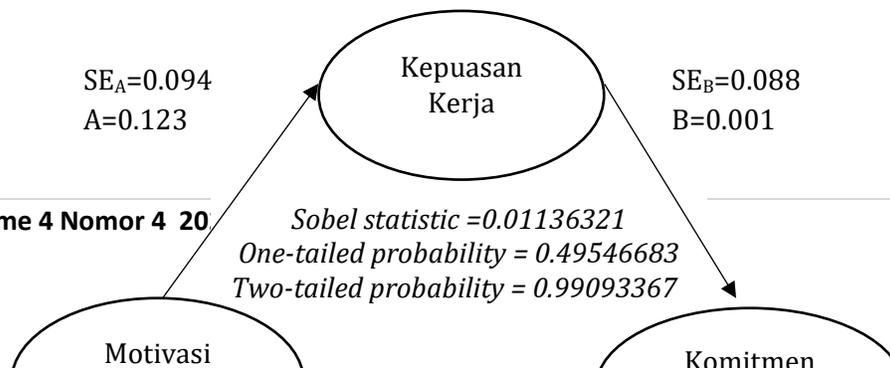
Hasil *sobel test* (Gambar 5) menunjukkan nilai Z skor sebesar  $0.011 < Z$  tabel 1.96 dan nilai *one tailed probability* sebesar  $0.49546667 > 0.05$ , dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja pada komitmen afektif.



**Gambar 5**  
**Model mediasi 1**

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Hasil *sobel test* (Gambar 6) menunjukkan nilai Z skor sebesar  $0.011 < Z$  tabel 1.96 dan nilai *one tailed probability* sebesar  $0.49546683 > 0.05$ , dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi intrinsik pada komitmen afektif.



### Gambar 6

#### Model Mediasi 2

Gambar: Data primer diolah, 2021.

### Pembahasan

Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul atau hipotesis 1 diterima. Item kualitas kehidupan kerja yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan "Atasan saya memuji saya ketika saya bekerja dengan baik" dengan rata-rata 4.48 dan item yang memiliki nilai terendah terdapat pada "Beban kerja pekerjaan saya saat ini masuk akal /dapat diterima", dengan rata-rata 3.86. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Adanya kualitas kerja yang baik menjadikan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga pegawai akan merasa senang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiq & Wijayanti (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Item motivasi intrinsik yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan "Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dan baru" dengan rata-rata 4.10 dan item yang memiliki nilai terendah terdapat pada "Saya sungguh peduli dengan pekerjaan saya" dengan rata-rata 3.74. Semakin tinggi motivasi intrinsik, tidak akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Meskipun besarnya motivasi intrinsik tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, namun pimpinan dapat mengevaluasi bagaimana penerapan motivasi intrinsik seperti meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga dorongan kerja dari dalam diri dapat memuaskan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Satriyo (2019) dan Adam *et al.* (2021) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian Hidayat *et al.* (2018) dan

Trisianto (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul atau hipotesis ketiga diterima. Pegawai merasa nyaman dan menyukai kehidupan kerja di lingkungannya sehingga terjalin komunikasi yang baik dan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi pula tingkat komitmen afektif pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muraga *et al.* (2019) dan Lubis & Zulkarnain (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, demikian juga Kurniawan & Nurlita (2021).

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Semakin tinggi motivasi intrinsik, tidak akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif pegawai. Meskipun besarnya motivasi intrinsik tidak mempengaruhi tingkat komitmen afektif, namun sebaiknya pimpinan tetap menjaga motivasi intrinsik dari pegawainya. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih & Setyadi (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif. Namun, tidak mengkonfirmasi penelitian Emiyanti *et al.* (2016) dan Muraga *et al.* (2019) yang menemukan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun peroleh item komitmen afektif yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan "Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya" dengan rata-rata 4.51 dan item yang memiliki nilai terendah terdapat pada "Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini" dengan rata-rata 3.89 dan secara keseluruhan memiliki nilai diatas 3.00 atau berada direntang baik hingga sangat baik.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Item kepuasan kerja yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan "Saya menyukai pekerjaan saya dengan rata-rata 4.39 dan yang memiliki nilai terendah terdapat pada "Saya puas dengan pekerjaan saya, saya tidak merasa marah karena dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga saya tidak berfikir mencari pekerjaan lain dengan rata-rata 3.95". Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiq & Wijayanti (2020) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chordiya *et al.* (2017) dan Mutmainah *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian oleh

Kurniawan & Nurlita, (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi**

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemeditasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Dari hasil perhitungan sobel tes didapatkan nilai Z skor sebesar  $0.011 < 1.96$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak memeditasi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Afektif.

Komitmen afektif pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul dapat tumbuh dengan ada atau tidaknya kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan variabel kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh secara langsung terhadap komitmen afektif. Namun tidak berpengaruh secara tidak langsung apabila melalui kepuasan kerja. Adanya kualitas kerja yang baik seperti beban pekerjaan yang seimbang, komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dan penghargaan sudah dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiq & Wijayanti (2020) bahwa kepuasan kerja tidak berperan menjadi pemeditasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaryatun (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memeditasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi**

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Dari hasil perhitungan sobel tes, diperoleh nilai Z skor sebesar  $0.011 < 1.96$  dengan tingkat signifikansi 5% yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memeditasi motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif. Dibuktikan dengan variabel motivasi intrinsik secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja dan tidak mempengaruhi komitmen afektif. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Suwagiyo et al.* (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memeditasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif. Namun didukung oleh penelitian Sudiq & Wijayanti (2020) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, dan penelitian yang dilakukan oleh Setyadi & Sriekaningsih

(2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Temuan penelitian menyatakan kepuasan kerja tidak dipengaruhi motivasi intrinsik. Komitmen afektif tidak dipengaruhi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif. Namun kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Demikian juga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan pimpinan bahwa perbaikan kualitas kehidupan kerja melalui item yang dinilai masih rendah seperti disebutkan pada bagian pembahasan dapat menciptakan perbaikan serentak pada kepuasan kerja dan komitmen afektif. Penelitian kedepan dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya kepemimpinan yang berpengaruh dominan pada kepuasan karyawan dalam temuan Astuti & Iverizkinawati (2018). Kepemimpinan transformasional juga dapat diuji pengaruhnya terhadap komitmen afektif (Ansori & Andriyani, 2020) guna meningkatkan koefisien determinasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri ( Datascrip Service Center ) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56.
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(02), 2655–6499. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09>
- Ansori, A. B., & Andriyani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Dan Normatif, Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PLN Jawa Tengah dan DIY). *Media Riset Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.20961/mrm.v3i1.38>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder.

*Jurnal EMBA*, 7(4), 4524–4533.

Bantul, P. *Peraturan Bupati Bantul Nomor 119 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.*, (2016).

Bussing, A., Bissels, T., Funchs, V., & Perrar, K.-M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction : Qualitative Approaches. *Human Relation*, 52(8), 999–1028.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(3), 123–131.

Chanvibol, K., & Luengalongkot, P. (2020). The influence of quality of work life on organizational commitment of the civil servants at ministry of economy. *Journal of Local Government and Innovation*, 4(2), 191–204.

Choong, Y.-O., Wong, K.-L., & Lau, T.-C. (2011). Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *International Refereed Research Journal*, II(4).

Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Cross-National Comparative Study. *Public Administration*, 95(1), 178–195. <https://doi.org/10.1111/padm.12306>

Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15–24.

Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>

Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)

Harianto, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>

Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43–66.

Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. I. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735–750. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.6.735>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30, 607–610.

Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh

- Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10452>
- Lubis, W. U., & Zulkarnain. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. 1, 69–97.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and post-entry influences. *Journal of Management*, 17(4), 717–733.
- Meyer, J. P., Natalie, J. A., & Catherine, A. S. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extensions and Test of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–351.
- Munandar, S. A., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ebbank*, 11(2), 45–56.
- Muraga, A. zulfakar, Tewel, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *The Manager Review*, 7(4), 5914–5923.
- Mutmainah, Jimad, H., & Hayati, K. (2021). The Effect of Islamic Attributes On The Organization To Affective Commitments With Job Satisfaction Dimediation By The Employees of Syariah Hotel In Lampung Province. *International Journal of Economics and Management Studies*, 8(2), 62–65. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v8i2p108>
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & R.M., 20 Steers. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, F., Thoyib, A., & Mandayanti, N. (2012). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 152–160.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective : Definitions , theory , practices , and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, (xxxx), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Satriyo, R. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan

Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mozaik*, XI(1), 1-11.

Sriekaningsih, A., & Setyadi, D. (2015). The Effect of competence and motivation and cultural organization towards organizational commitment and performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Managemnet*, 7(17), 208-220.

Subbarayalu, A. V., & Al Kuwaiti, A. (2019). Quality of work life (QoWL) of faculty members in Saudi higher education institutions: A comparison between undergraduate medical and engineering program. *International Journal of Educational Management*, 33(4), 768-779. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2017-0311>

Sudaryatun, W. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Ssebagai Variabel Intervening Di BPS Propinsil D.I. Yogyakarta. *JBTI*, V(1), 94-125.

Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921-930.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.

Suwagiyo, E., Wahyudi, A., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 1-18.

Tang, R., Kang, S. E., Lee, W. S., & Park, S. (2021). Influence of residents' perceptions of tourism development on their affective commitment, altruistic behavior, and civic virtue for community. *International Journal of Tourism Research*, 23(5), 781-791. <https://doi.org/10.1002/jtr.2441>

Trisianto, B. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Pada Hubungan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1), 92-102.