

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN QUALITY OF WORK LIFE
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN
GUNUNG SARI KABUPATEN LOMBOK BARAT**

Muhamad Suhardi
Universitas Pendidikan Mandalika
email : ardhysmart7@gmail.com

Submit, 03-08-2022 Accepted, 21-11-2022 Publish, 23-11-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat Tahun Ajaran 2021/2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di madrasah-madrasah yang diorganisasikan di bawah kementerian agaman Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan terhadap 179 guru sebagai responden yang dipilih secara acak sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah: (1). Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi (*Organizational Culture*) terhadap motivasi kerja. (2). Terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap motivasi kerja, dan (3). Ada pengaruh langsung positif budaya organisasi (*Organizational Culture*) terhadap kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*).

Kata Kunci: organizational culture, motivasi kerja, quality of work life.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture (organizational culture) and quality of work life (quality of work life) on the work motivation of Madrasah Ibtidaiyah (MI) teachers, Gunung Sari sub-district, West Lombok regency in the 2021/2022 academic year. This research is a quantitative study in madrasahs organized under the Ministry of Religion, Gunung Sari District, West Lombok Regency, West Nusa Tenggara. This study uses a survey method with path analysis which is applied in hypothesis testing. The study was conducted on 179 teachers as respondents who were selected at simple random. The results of this study are: (1). There is a positive direct influence of organizational culture (Organizational Culture) on work motivation. (2). There is a positive direct effect on the quality of work life (Quality of Work Life) on work motivation, and (3). There is a positive direct influence of organizational culture (Organizational Culture) on the quality of work life (Quality of Work Life).

Keywords: organizational culture, work motivation, quality of work life.

PENDAHULUAN

Problem pendidikan di Indonesia saat ini sangatlah kompleks. Permasalahan yang besar tersebut menyangkut mutu pendidikan, pemerataan pendidikan dan manajemen pendidikan. Terkait dengan mutu pendidikan yaitu berkenaan dengan masalah kurikulum, proses pembelajaran, evaluasi, buku ajar, kualitas guru, sarana dan prasarana pembelajaran (Rawung, et al: 2021, Gusmiyati, et al: 2019).

Sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman modern, hal yang perlu diwujudkan yakni dasar, fungsi, maupun tujuan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional, wewenang penyelenggara pendidikan formal di masyarakat salah satunya yaitu dilaksanakan di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi dikatakan berhasil jika mampu mendorong, mengatur, dan mengarahkan seluruh unsur-unsur di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu tujuan sekolah dan pendidikan nasional (Baharuddin, et al: 2021). Salah satu indikator sekolah yang unggul adalah mempunyai tenaga pendidik yang bertanggung jawab, profesional di bidangnya, memiliki nilai moral yang tinggi, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun, untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi perlu ditunjang oleh peningkatan kualitas kehidupan kerjanya (Patarai, et al: 2018).

Proses motivasi merupakan sesuatu yang kompleks. Setiap orang adalah unik, mempunyai kebutuhan yang berbeda, mempunyai tujuan yang berbeda dan melakukan tindakan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Praktek motivasi dapat berjalan dengan efektif bila didasarkan dengan pemahaman yang cukup mengenai komponen yang terlibat (Khair: 2019).

Menurunnya motivasi kerja guru dipicu oleh beberapa faktor diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sekolah sebagai suatu sistem nilai memegang peranan yang strategis dalam mengatur mekanisme dinamika organisasi sekolah, maupun kinerja sekolah sebagai pelayanan pendidikan. Para guru secara aktif mendukung usaha satu sama lain untuk mengidentifikasi semua masalah dan mengimplementasikan pemecahan yang dapat berfungsi (Masykur, et al: 2019). Pengaruh dari budaya organisasi terhadap motivasi adalah adanya suatu rasa percaya (*confidence*) yang dimiliki bersama. Para guru percaya, tanpa rasa bimbang bahwa mereka dapat menata olah secara efektif masalah baru dan peluang apa saja yang akan mereka temui. Kegairahan yang menyebar luas, satu semangat untuk melakukan apa saja yang dia hadapi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Para guru ini reseptif terhadap perubahan dan inovasi (Sutoro: 2020).

Motivasi untuk bekerja atau motivasi kerja seringkali menjadi fokus kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta perilaku organisasi. Dapat pula dikatakan bahwa motivasi kerja terkait dengan arah dan tujuan dari suatu pekerjaan, serta hasil yang akan diperoleh dengan melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam bekerja (Adha, et al: 2019).

Motivasi kerja adalah suatu proses yang dapat memprakarsai dan mempertahankan arah dan tujuan pekerjaan. Motivasi merupakan energi pemikiran, bahan bakar semangat, dan reaksi emosional yang positif ataupun negatif untuk terus bekerja dan hidup. Motivasi dapat menghasilkan upaya mental yang mendorong seseorang menerapkan pengetahuan dan

keterampilan. Lebih lanjut lagi motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang pegawai memilih suatu tindakan dan mulai bekerja dengan perilaku tertentu (Andika: 2019). Idealnya, perilaku tersebut akan diarahkan pada prestasi dari tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah kombinasi yang kompleks dari kekuatan psikologis di dalam masing-masing orang, dan pegawai sangat tertarikakan tiga unsur tentang motivasi yaitu arah dan fokus perilaku, tingkat usaha yang diberikan, serta ketekunan perilaku (Alhusaini, et al: 2020).

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah seperangkat kesamaan asumsi yang digunakan secara tersirat dalam kelompok yang menunjukkan bahwa hal itu diterima, diketahui dan dilakukan di lingkungannya (Paais, et al: 2020). Lebih lanjut lagi dijelaskan budaya organisasi adalah apa yang dirasakan pegawai, dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keteladanan, kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Budaya organisasi mengacu pada sistem nilai atau makna dan kepercayaan yang dianut bersama anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya (Lam, et al: 2021). Budaya organisasi sebagai koleksi tradisi, nilai, keyakinan, kebijakan dan sikap yang merupakan konteks luas untuk segala sesuatu yang dilakukan dan berfikir dalam organisasi (Zeb, et al: 2021). Berdasarkan deskripsi tersebut, maka dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang disepakati oleh anggota organisasi sebagai landasan dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana para pekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman. Ahmadiyan, et al (2021) mencatat bahwa, Kualitas kehidupan kerja adalah pada konsep yang umum, merujuk pada beberapa aspek terhadap pengalaman kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan perencanaan karir, dan suatu filosofi dari peningkatan iklim di mana pekerjaan terjadi. Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas keseluruhan dari pengalaman manusia di tempat kerja. Hidayah (2021) menjelaskan, Kualitas kehidupan kerja, secara sadar dan terus menerus bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja (QWL) diidentifikasi sebagai reaksi personal terhadap lingkungan kerja dan pengalaman seperti persepsi dari kontrol, kepuasan, keterlibatan, komitmen, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan dalam kaitannya dengan pekerjaan seseorang dan organisasi, dengan tidak ada definisi yang berlaku umum bagi istilah tersebut (Susilaningsih, et al: 2021). Kualitas kehidupan kerja adalah filosofi manajemen dan praktek yang meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pembangunan. Dapat dikatakan bahwa *quaity of work life* adalah kondisi keseluruhan atas pengalaman yang dirasakan individu selama berada di tempat kerja yang mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian ini dilakukan empat bulan yaitu bulan pada bulan Juli 2021 sampai dengan Januari

2022. Penelitian dilaksanakan di MI Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat sebanyak 325 guru. Sampel penelitian sebanyak 179 responden.

Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,322 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,234. Ini memberikan makna budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian dari Firanti, et al (2021) yang menyebutkan bahwa “nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas signifikan dan memiliki makna bahwa budaya dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi Club K Universitas Negeri Jakarta. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi suasana dalam organisasi sehingga menimbulkan motivasi kerja anggota organisasi”.

Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, et al (2021) yang menyatakan bahwa “Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di di SMA dan SMK Pembina Palembang. (3) budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang”.

Adapun hasil penelitian dari Mu'jizat (2021) menunjukkan bahwa “Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Tabongo Kabupaten Gorontalo (Y) sebesar 31,7%”.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,318 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,228. Ini memberikan makna Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian antara lain:

Penelitian yang dihasilkan oleh Suryana, et al (2021) menunjukkan hasil bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bagi PNS di lingkungan Balai Besar Penelitian dan Penanaman Padi Kabupaten Karawang, nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) adalah sebesar 0,651. Bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y)”.

Hasil penelitian selanjutnya yaitu dari Bismala (2021) menunjukkan bahwa “Dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (*organizational culture*) dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan”.

Nair (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa, “*The quality of work life as a predictor of work Motivation is very significant in the present world, as much studies are undertaken to explore the relationship between QWL and work motivation. Employees enjoy both financial and non-financial rewards and in return an individual in the form of employee commitment and work hard is expected by the organisation. The present study focuses on the QWL as a predictor of work motivation.*” Kualitas kehidupan kerja sebagai prediktor dari motivasi kerja sangat signifikan sekarang. Seperti banyak penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara QWL dan motivasi kerja. Karyawan menikmati penghargaan finansial dan non-finansial dan kembali pada individu dalam komitmen karyawan dan kerja keras karyawan diharapkan oleh organisasi. Penelitian ini fokus pada QWL sebagai sebuah prediksi pada motivasi kerja.

Cascio (2003:32) memberikan penjelasan mengenai pengaruh QWL terhadap motivasi kerja, “*QWL refers to employees perception of their physical and pshychological well-being at work. It involves giving workers the opportunity to make decisions about their jobs, the design of their work place, and what they need to make products or to deliver services most effectively.*” QWL mengacu pada persepsi karyawan tentang fisik dan kesejahteraan psikologis mereka di tempat kerja. Ini melibatkan memberikan pekerja kesempatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

Pengaruh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,384 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,384. Ini memberikan makna budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*).

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi

(*organizational culture*) yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan kinerja. (2) Terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan kinerja. (3) Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*).

Saran

Bagi para guru MI di Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat agar memandang bahwa guru mempunyai peran yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, kualitas akan kompetensi guru akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diampunya dan kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru yang professional. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Tujuan utamanya adalah meningkatkan profesionalitas guru sehingga kinerjanya lebih baik dan kualitas pendidikan akan meningkat seiring dengan meningkatnya profesionalitas guru tersebut. Bagi para peneliti lain agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan terkait dengan kinerja guru karena penelitian ini hanya terbatas pada budaya organisasi (*organizational culture*) dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) guru saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, I., & Mitra, O. (2021). Permasalahan Pendidikan Islam di Lembaga Pendidikan Madrasah. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 21(01), 32-45. <https://doi.org/10.32939/islamika.v21i01.832>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmadiyan, Z., Zareiyani, A., Azizi, M., Jahandari, P., & Ganjizadeh, H. (2021). Causal Model of Quantum Leadership Relationships and Quality of Work Life Mediated by Professional Ethics in Military Health (Case Study of Aja University of Medical Sciences). *Military Caring Sciences Journal*, 8(3), 241-253. <http://mcs.ajaums.ac.ir/article-1-483-en.html>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>

- Baharuddin, B., Patras, Y. E., Sampaleng, D., & Hidayat, R. (2021). Analisis persepsi guru Indonesia terhadap sekolah sebagai organisasi belajar di era pandemi Covid 19. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 251-268. <http://dx.doi.org/10.29210/02021998>
- Bismala, L. (2021, March). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 174-187). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1175>
- Cascio, Wayne F. *Managig Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Sixth Edition (New York:Mc Graw-Hill Companies, 2003) h. 32
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Gusmiyati, G., Zulfakar, Z., & Hariyanto, D. (2019, July). PENDIDIKAN BERBASIS TEKNOLOGI, PERMASALAHAN DAN TANTANGANNYA. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG*. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/3041>
- Hidayah, S. (2021). PERAN QUALITY OF WORKLIFE DALAM MEMEDIASI STRES KERJA DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan PT Cassanatama Naturindo Semarang). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 28(51). <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/413>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Masykur, R., Septuri, S., & Setiawati, Y. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar ar-raudah bandar lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 38-48. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4004>
- Mu'jizat, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. *Nobel Management Review*, 2(2), 310-320. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.2184>
- Nair, G. S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organisational citizenship behaviour (OCB)-with special reference to college teachers is thrissur district, kerala. *Integral Review*, 6(1), 34-46.

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.
- Patarai, I., Mustari, M., & Azis, M. (2018). Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120-133. <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2.269>
- Rawung, W. H., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Kurikulum dan Tantangannya pada Abad 21. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 29-34. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112127>
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Suryana, H., Nadeak, B., & Nurhasanah, N. (2021). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 10-17. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i01.1374>
- Susilaningih, F. S., Komariah, M., Mediawati, A. S., & Lumbantobing, V. B. (2021). Quality of work-life among lecturers during online learning in COVID-19 pandemic period: A scoping review. *Malaysian J Med Health Sci*, 17, 4.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business process management journal*. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2019-0464>