

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD MINAHASA TENGGARA***THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE MINAHASA TENGGARA DPRD OFFICE*

Oleh:

**Trisca Yolanda Mawu<sup>1</sup>  
Viktor P. K. Lengkong<sup>2</sup>  
Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[triscayolanda03@gmail.com](mailto:triscayolanda03@gmail.com)<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[genita73@gmail.com](mailto:genita73@gmail.com)

**Abstrak:** Akibat dampak persaingan dalam dunia pekerjaan yang semakin tinggi, maka untuk dapat bertumbuh dan berkembang disituasi tersebut, berbagai sumberdaya yang ada harus mencapai tujuan yang diharapkan. Hal itu dikarenakan adanya perubahan-perubahan pola-pikir, sudut pandang, bahkan teknologi yang begitu cepat menuntut setiap pegawai instansi atau perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri semampu mungkin dengan lingkungan kerja yang semakin berkembang dan kompetitif tersebut. Era globalisasi saat ini ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan lompatan teknologi yang begitu cepat serta persaingan yang terjadi begitu ketat. Kemajuan-kemajuan tersebut memiliki dampak yang sangat besar baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah. Maka dari itu, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di kantor DPRD Minahasa Tenggara baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPRD Minahasa Tenggara, hal ini pun berlaku untuk uji hipotesis secara parsial. Untuk DPRD Minahasa Tenggara agar lebih memperhatikan terkait Kualitas Kehidupan Kerja bagi tiap Pegawai, agar Pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan seimbang dalam pekerjaan.

**Kata Kunci:** *Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja*

**Abstract:** *Due to the impact of increasingly high competition in the world of work, to be able to grow and develop in this situation, various existing resources must achieve the expected goals. This is due to changes in mindsets, viewpoints, and even technology that so quickly demands every employee of an agency or company to be able to adapt as much as possible to the increasingly developing and competitive work environment. The current era of globalization is marked by advances in science and technology leaps that are so fast and the competition is so tight. These advances have had a profound impact on both business organizations and government organizations. Therefore, the quality of work life and job satisfaction are needed by an employee to improve their work performance. This study aims to determine the effect of quality of work life and job satisfaction on performance in the Southeast Minahasa DPRD office either partially or simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that simultaneously Quality of Work Life and Job Satisfaction had a significant effect on Employee Performance at the Southeast Minahasa DPRD, this also applies to partial hypothesis testing. For the Southeast Minahasa DPRD to pay more attention to the quality of work life for each employee, so that employees have a balanced quality of life in dealing with family and balance in work.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Job Satisfaction, Performance*

### Latar Belakang

Akibat dampak persaingan dalam dunia pekerjaan yang semakin tinggi, maka untuk dapat bertumbuh dan berkembang disituasi tersebut, berbagai sumberdaya yang ada harus mencapai tujuan yang diharapkan. Hal itu dikarenakan adanya perubahan-perubahan pola-pikir, sudut pandang, bahkan teknologi yang begitu cepat menuntut setiap pegawai instansi atau perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri semampu mungkin dengan lingkungan kerja yang semakin berkembang dan kompetitif tersebut. Era globalisasi saat ini ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan lompatan teknologi yang begitu cepat serta persaingan yang terjadi begitu ketat. Kemajuan-kemajuan tersebut memiliki dampak yang sangat besar baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah. Maka dari itu, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etik. Adapun permasalahan yang di temukan adalah terkait kinerja di DPRD Minahasa Tenggara adalah sebagai berikut;

**Tabel 1. Hasil Kinerja Pegawai Kantor DPRD tahun 2018 Sampai 2019**

No	Kinerja Karyawan	Permasalahan	2018	2019
1	Kedisiplinan	Efisiensi waktu yang kurang merata	72 %	43 %
2	Tanggung Jawab	Pembagian tugas untuk pengawasan dan perbaikan	84 %	45 %
3	Kerja Sama	Pengecekan berkala terhadap mesin-mesin.	87 %	38 %
4	Kepemimpinan	Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan	83 %	44 %

Sumber: Data Primer Instansi DPRD, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bawah penurunan presentasi dari kinerja pegawai yang dapat dikatakan signifikan sehingga dalam hal ini penurunan kinerja akan sangat berpengaruh pada kualitas kerja yang ada dan kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dari penelitian ini yaitu Penelitian Ristanti, dan Dihan (2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja PT Pertamina Persero RU IV Cilacap, Penelitian Nurheni, Sukmawati, dan Dirdjosuparto (2019) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlekatan pegawai generasi x dan generasi y pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Serta penelitian Arifin (2019) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Paloma Tangerang.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di kantor DPRD Minahasa Tenggara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja di kantor DPRD Minahasa Tenggara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di kantor DPRD Minahasa Tenggara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Menurut Mahsun (2016:24), Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun, (2016:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitas kerja, Kualitas kerja dan Ketepatan waktu (Mahsun, 2016:24)

## **Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Bernardin dan Russel (2014:520) *Quality of Work Life (QWL) is the degree to which individuals are able to satisfy their important personal need (e.g. need for independent) while employed by the firm.* yaitu tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka seperti kebutuhan untuk bebas dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Indikator yang variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Komunikasi, Penyelesaian Masalah, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Karyawan (Mangkunegara, 2018:25)

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan (Hasibuan, 2012:202). Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Adapun indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pekerjaan, Atasan, Rekan kerja, dan Promosi

## **Penelitian Terdahulu**

Ristanti dan Dihan (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. Hasil Penelitian Menunjukkan bawah adanya pengaruh parsial dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Nurheni, Sukmawati, dan Dirdjosuparto (2019) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlekatan pegawai generasi x dan generasi y pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Hasil Penelitian Menunjukkan bawah adanya pengaruh parsial dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja.

Arifin (2019) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Paloma Tangerang. Hasil penelitia menunjukkan bawah terdapat pengaruh parsial dari kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sudiq (2020) Pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Surabaya. Hasil Penlitian menunjukkan bawah terdapat pengaruh secara parsial dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pamungkas (2016) Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma. Hasil penelitian menunjukkan bawah terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016 :112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja (X), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor DPRD Minahasa Tenggara, Wawali Pasan, Ratahan, Kabupaten Minahasa Tenggara, Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2021 – Desember 2021.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor DPRD Minahasa Tenggara yang berjumlah 100 orang karyawan tetap. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Penelitian ini menggunakan -benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016:81). Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik *probability sampling* dan untuk menentukan jumlah dari sampel peneliti menggunakan *rumus slovin*, berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah populasi

sehingga pada penelitian ini setidaknya penulis harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 50 Responden

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Pegawai DPRD Minahasa Tenggara Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

#### Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2016:97).

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

#### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

#### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

- $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,763	0.273	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,804	0.273	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,870	0.273	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,741	0.273	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,1</sub>	0,713	0.273	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,2</sub>	0,649	0.273	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,735	0.273	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,459	0.273	0,023	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1</sub>	0,654	0.273	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,830	0.273	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,840	0.273	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel. dan Tabel 3 berikut menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,803	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,612	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,665	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

### Uji Multikolinearitas

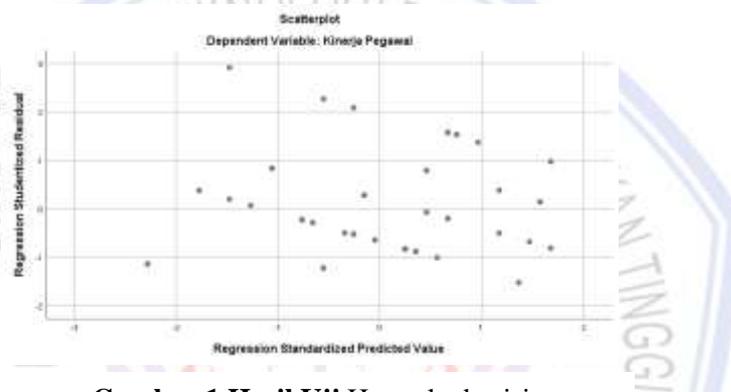
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.759	1.318	Non multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.759	1.318	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

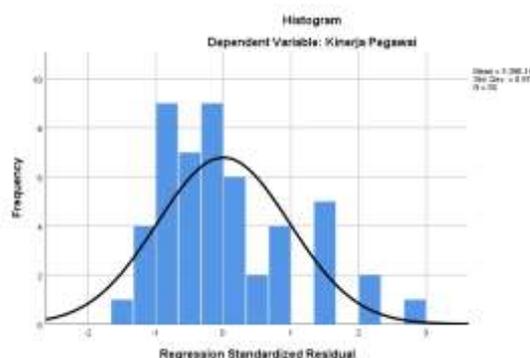
**Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 1 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y)

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.196	2.511		4.060	.000		
	Harga Produk	-.094	.114	.101	1.829	.000	.900	1.111
	Promosi	.407	.356	.815	1.744	.000	37.916	.026
	Kualitas Produk	-.272	.335	.576	-.813	.419	37.527	.027

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 5. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 5,676 + 0,070X_1 + 0,341X_2$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 5,676 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja, tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 5,676%.
2. Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,070 %.
3. Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kepuasan Kerja (X2) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,341%.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.294	2	11.147	8.150	.001 <sup>b</sup>
	Residual	64.286	47	1.368		
	Total	86.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,001. Hal ini berarti koefisien variabel X<sub>1</sub> atau Kualitas Kehidupan Kerja, variabel X<sub>2</sub> atau Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) yang menyatakan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPRD Minahasa Tenggara secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,603 lebih kecil dari nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1.675 dengan tingkat signifikan 0,549 > 0,05, sehingga Ho diterima artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak

2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,181 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.675 dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima

## Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPRD Minahasa Tenggara. Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Pegawai khususnya pada DPRD Minahasa Tenggara yang berfokus pada Kinerja Pegawai nya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan signifikan. Jika Kinerja Pegawai meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi perusahaan. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ristanti dan Dihan (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. Hasil Penelitian Menunjukkan bawah adanya pengaruh parsial dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di DPRD Minahasa Tenggara. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana Kualitas Kehidupan Kerja merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Namun hal tersebut tidak menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada DPRD Minahasa Tenggara.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Kalonio, Mandey, & Lengkong (2019) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Manajemen stress,. Kepercayaan diri kerja berpengaruh signifikan terhadap Manajemen stress karyawan, Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan., Manajemen Stres berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di DPRD Minahasa Tenggara. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dapat di simpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan faktor dalam mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Pegawai di perusahaan. Ini di karenakan Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dan tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuni. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ristanti dan Dihan (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. Hasil Penelitian Menunjukkan bawah adanya pengaruh parsial dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPRD Minahasa Tenggara.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPRD Minahasa Tenggara.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPRD Minahasa Tenggara.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk DPRD Minahasa Tenggara agar lebih memperhatikan terkait Kualitas Kehidupan Kerja bagi tiap Pegawai, agar Pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan seimbang dalam pekerjaan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arifin, N. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Paloma Tangerang. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/797>, Tanggal di akses 21 Desember 2021
- Bangun. W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Bernadin and Russel, J. E. A. (2014). *Human Resources Management, An Experiential Approach*. By McGraw-Hill, Inc. Newyork, USA
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kalonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24977>. Tanggal di akses 21 Desember 2021
- Mahsun, M. (2016). *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A, P, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Bandung :Refika Aditama.
- Mustafa, Z. E. (2018). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Nurheni, N., Sukmawati, A., & Dirdjosuparto, S. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlekatan Pegawai Generasi X dan Generasi Y pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 5(3), 419-419. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/22541>. Tanggal di akses 21 Desember 2021
- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi DI Yogyakarta). *JBTI: Jurnal*

- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53-64. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1187>. Tanggal di akses 21 Desember 2021
- Sudiq, R. A. S. D. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921-930. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8678>. Tanggal di akses 21 Desember 2021
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

