

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONORER DPRD BULUKUMBA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ANDI SYARIFAH MUN ARTA
2018.MM.1.1333**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONORER DPRD BULUKUMBA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ANDI SYARIFAH MUN ARTA
2018.MM.1.1333**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONORER DPRD BULUKUMBA**

Oleh :

**ANDI SYARIFAH MUN ARTA
2018.MM.1.1333**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 15 Desember 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Ketua,

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

Anggota

Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.Si., M.M

Mengetahui:

School Of Business

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS:

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
HONORER DPRD BULUKUMBA**

Nama Mahasiswa : Andi Syarifah Mun Arta
NIM : 2018.MM.1.1333
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Komisi pembimbng:

Ketua : Prof.Dr.H.Saban Echdar,S.E,M.Si
Anggota : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.Si.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A
Dosen Penguji 2 : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M
Tanggal Ujian : 15 Desember 2020
SK Penguji Nomor : 031 /SK/PPS/STIE.NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Syarifah Mun Arta
NIM : 2018MM11333
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dprd Bulukumba

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi pasca sarjana, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar Magister Manajemen saya dibatalkan.

Makassar, 17 Desember 2020

Materai



Andi Syarifah Mun Arta

ABSTRAK

Andi Syarifah Mun Arta. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer DPRD Bulukumba, dibimbing oleh Saban Echdar dan Fatmasari.

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisa (1) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba. (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba (3) pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba (4) pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba (5) variabel yang paling dominan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini di laksanakan di Kantor DPRD Bulukumba Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer yang bekerja di Kantor DPRD Bulukumba, berjumlah 45 orang yang dijadikan sampel penelitian.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kualitas kehidupan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0.652 lebih besar dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$). (2) Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$),.(3) keterikatan pegawai (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0,569 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). (4) kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterikatan pegawai (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik F hitung diperoleh nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05. (5) kepuasan kerja (X2) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterikatan Pegawai Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Andi Syarifah Mun Arta. 2020. *The Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction and Employee Engagement on Honorary Employee Performance of the Bulukumba DPRD, supervised by Saban Echdar and Fatmasari.*

This study aims to analyze (1) the effect of the quality of work life on the performance of honorary employees of the Bulukumba DPRD (2) the effect of job satisfaction on the performance of honorary employees of DPRD Bulukumba (3) the influence of employee engagement on the performance of honorary employees of DPRD Bulukumba (4) the influence of quality of work life, job satisfaction and employee engagement have a simultaneous effect on the performance of honorary employees of DPRD Bulukumba the most dominant was the quality of work life, job satisfaction and employee engagement that had an effect on the performance of the honorary staff of the Bulukumba DPRD.

The type of research used is quantitative with a descriptive approach. This research was conducted at the Bulukumba DPRD Office. The population in this study were 45 honorary employees who worked in the Bulukumba DPRD Office.

The results of this study indicate that (1) the quality of work life (X1) has no effect on employee performance (Y) with the statistical results of T count of 0.652 greater than $\alpha = 0.5$ ($0.000 < 0.05$). (2) Job satisfaction (X2) affects employee performance (Y) with the results of the T statistic of 0.005 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$), (3) employee engagement (X3) has no effect on employee performance (Y) with statistical results T count of 0.569 is greater than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) (4) quality of work life (X1), job satisfaction (X2), and employee engagement (X3) effect on employee performance (Y) with the results of the F statistic obtained a significance value of 0.003 smaller than the value of 0.05. (5) job satisfaction (X2) which has the most influence on employee performance (Y) with the results of the T statistic of 0.005 is smaller from $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$).

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



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Dia yang memberikan penulis hidup dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini hingga akhirnya memperjuangkan tesis yang berjudul “Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba”. Penulis berharap agar tesis ini dapat memberikan sumbangsih, khususnya pada pegawai honorer DPRD Bulukumba. Akhirnya, penulis sadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan.

Untuk menyelesaikan tesis ini penulis tidak melakukannya sendiri. Setiap detik, menit, jam, dari waktu ke waktu, Dia telah mengirimkan tangan-tangan baik untuk penulis. Melalui lembar ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada orang-orang yang telah membantu dalam bentuk moral, material, gurauan, fisik, maupun non fisik selama penyusunan tesis.

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E.,M.M selaku Direktur PPS Stie Nobel Indonesia. Beliau adalah panutan bagi penulis karena beliau adalah sosok kharismatik dan sosok pemimpin yang bersahaja Semoga bapak dan keluarga senantiasa dilimpahkan kesehatan dan keberkahan dari Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar., S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing utama. Terimakasih selama menjadi anak bimbingan beliau, saya bersyukur telah mendapatkan saran, kritikan, dan manfaat positif. Terimakasih atas waktu luang

dan kisah yang diberikan bapak. Semoga bapak dan keluarga diberikan kesehatan dan kemudahan oleh Allah SWT.

3. Ibu Dr. Hj. Fatmasari,S.E.,M.Si.,M.M selaku dosen pembimbing pendamping. Terimakasih selama menjadi anak bimbingan beliau, saya bersyukur telah mendapatkan saran, kritikan, dan manfaat positif. Terimakasih atas waktu luang dan kisah yang diberikan ibu. Semoga ibu dan keluarga diberikan kesehatan dan kemudahan oleh Allah SWT.
4. Dr. Sylvia Sjarlis ,S.E.,M.Si.,AK.,CA dan Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.IP.,M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritikan dalam penyusunan tesis sehingga penulis merasa sangat terbantu. Semoga bapak dan ibu serta keluarga diberikan kesehatan dan kemudahan oleh Allah SWT.
5. Segenap Bapak dan Ibu dosen dosen dan Staf PPS Stie Nobel Indonesia yang telah berbagi ilmu, pengetahuan,pengalaman dan waktu. Semoga bapak dan ibu dan keluarga diberikan kesehatan dan kemudahan oleh Allah SWT.
6. Sekertaris Dewan DPRD Kabupaten Bulukumba beserta staf dan jajarannya yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di DPRD Kabupaten Bulukumba. Dengan adanya bantuan kalian maka penulis terbantu dan diberikan kemudahan. Semoga bapak,ibu dan keluarga diberikan kesehatan dan kemudahan oleh Allah SWT.
7. Pegawai Honorer DPRD Bulukumba Responden penelitian yang bersedia mengisi skala penelitian penulis. Tanpa mereka, penulis tidak dapat menyelesaikan tesis ini.

8. Bapak Andi Amrullah serta Ibu Hj. Andi Talha S.Sos selaku kedua orang tua yang penulis sayangi dan cintai, penulis bersyukur telah dirawat dan dibesarkan oleh keluarga ini. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orang tua.
9. Rahmatullah S, Terimakasih sudah menjadi penyemangat, *solving my problem* seputar masalah kuliah dan masalah hidup sehingga penulis dapat berada pada tahap ini. Terimakasih sudah menjadi suami sekaligus ayah yang baik dan sangat mengerti. Terimakasih atas motivasi dan tuntunan yang diberikan selama ini. Semoga selalu diberikan kesehatan, kemudahan dan kebahagiaan dunia dan akhirat.
10. Falihah Adiba Quinsha R dan Bebe terima kasih telah menjadi penyemangat dan terima kasih pula karena telah mengerti dan menemani ummi sampai ketahap ini anak-anakku yang baik budi dan cerdas. Semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan dunia dan akhirat. Serta Andi Multazam Dwiarta adikku satu-satunya semoga kelak tiada kata lelah bagimu untuk menuntut ilmu serta keluarga besar Karaeng Moncong Buloa Kajang dan kedua mertua, yang senantiasa memberikan doa dan dukungan sehingga penulis selalu bersemangat untuk dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Teman-teman seperjuangan X.I yang telah banyak memberikan hal baru kepada penulis sehingga penulis dapat belajar banyak hal selama dua tahun terakhir ini. *See you on the top guys.*

12. Pihak-pihak lainnya yang telah berjasa membantu penulis sehingga bisa berada pada tahap ini namun penulis tidak dapat menyebutkannya satu per satu. Semoga Allah. SWT membalas kebaikan kalian.

Makassar, 17 Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
PERNYATAAN ORISIONIL TESIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	5
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1.Penelitian Terdahulu.....	8
2.2.Kinerja Pegawai	10
2.2.1.Pengertian Kinerja	10
2.2.2.Tujuan Pengukuran Kinerja	12
2.2.3.Faktor yang mempengaruhi Kinerja	14
2.2.4.Indikator Kinerja.....	14
2.3.Kualitas Kehidupan Kerja	15

2.3.1.Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	15
2.3.2.Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.3.3. Langkah-langkah Pengembangan Kualitas kehidupan kerja	18
2.3.4.Indikator Kualitas Kehidupan Kerja.....	19
2.4.Kepuasan Kerja.....	20
2.4.1.Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.4.2.Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.4.3. Cara mengukur Kepuasan Kerja	22
2.2.4.Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.5.Keterikatan Pegawai	26
2.5.1.Pengertian Keterikatan Pegawai	26
2.5.2.Faktor yang mempengaruhi Keterikatan Pegawai	27
2.5.3. Indikator Keterikatan Pegawai.....	29
 BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1.Kerangka Konseptual Penelitian	30
3.2.Hipotesis.....	32
3.3.Definisi Operasional Variabel	32
 BAB IV.METODE PENELITIAN	
4.1.Pendekatan Penelitian	35
4.2.Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
4.3.Populasi dan Sampel	35
4.4.Teknik Pengumpulan Data	36

4.5.Pengujian Instrumen Penelitian	37
4.6.Uji Asumsi Klasik.....	39
4.6.Teknik Analisis Data	39
 BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1.Hasil Penelitian	41
5.1.1.Deskripsi Objek Penelitian	41
5.1.2.Deskripsi Responden	42
5.1.3.Deskripsi Variabel Penelitian	45
5.1.4.Hasil Uji Instrumen	51
5.1.5.Hasil Uji Asumsi Klasik	56
5.1.6.Hasil Uji Analisis Berganda	59
5.1.7.Hasil Uji Hipotesis Hipotesis	62
5.2.Pembahasan	64
 BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.Kesimpulan	76
6.2.Saran.....	77
 DAFTAR PUSTAKA.....	 78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	43
Tabel.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel.4. Responden berdasarkan pendidikan	44
Tabel.5. Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	45
Tabel 6. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 7. Tanggapan Responden Variabel Keterikatan Pegawai.....	48
Tabel 8. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel.9. Korelasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	51
Tabel.10. Korelasi Variabel Kepuasan Kerja.....	52
Tabel.11. Korelasi Variabel Keterikatan pegawai.....	53
Tabel.12. Korelasi Variabel Kinerja pegawai	54
Tabel 13. Hasil Uji Reliability Kualitas Kehidupan Kerja	55
Tabel 14. Hasil Uji Reliability Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 15. Hasil Uji Reliability Keterikatan Pegawai.....	55
Tabel 16. Hasil Uji Reliability Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 17. Hasil Uji Autokorelasi.....	56
Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 21. Hasil Uji T.....	60
Tabel 22. Hasil Uji F.....	61
Tabel 23. Koefisien Determinasi (R)	62

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	31
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	82
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	86
Lampiran 4. Hasil Validasi NII.....	87
Lampiran 5. Surat Keterangan Validasi Data NII.....	99
Lampiran 6. Validasi Abstrak NII.....	100
Lampiran 7. Tanda Bukti Bebas Plagiasi.....	102
Lampiran 8. Surat LoA.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berfokus kepada aspek manusia. Yang dimana berfungsi dalam melaksanakan job analisis, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik untuk meningkatkan potensi, pengetahuan dan keterampilan dan juga pemempatan kedudukan yang tepat.

Mangkunegara (2009 dalam setiadi dan Wartini 2016) mengemukakan bahawa kemampuan pegawai dilihat dari kinerjanya sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peran sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting. Keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan serta peningkatan kepuasan. Logahan,2009 dalam setiadi 2016).

Rivai (2011) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditampilkan dengan hasil yang baik sesuai kewajibannya dalam suatu instansi. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi dan keterikatan pegawai

Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan pegawai sebab dipandang mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu

isntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai maka sangat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan menumbuhkan dan meningkatkan kualitas kerja yang baik, hal itu juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa puas dengan pekerjaannya serta meningkatkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan yang berdampak pada kinerja pegawai yang baik begitupun sebaliknya.

Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai dapat menjadi pendukung dan penghambat yang dapat memengaruhi kinerja. Jika instansi mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing pegawai, maka dengan sendirinya pegawai akan merasa terikat dan tetap ingin bekerja di kantor serta akan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di instansi.

Meskipun di DPRD banyak magang yang bekerja tetapi magang disana tidak digajikan. Bahkan ada yang digajikan 300-500 ribu rupiah dan pegawai honorer yang baru masuk dan namanya tidak terdaftar dalam anggaran 2020 tidak mendapatkan gaji.hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai,kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai.

Dalam hal ini instansi membuatkan wadah melalui Grup kantor dengan menggunakan aplikasi Whatsapp yang merupakan suatu grup yang khusus dibuat untuk pegawai honorer DPRD Bulukumba dimana aplikasi ini menjadi wadah untuk pegawai dalam berkomunikasi, menyampaikan ide, informasi

serta keluhan dengan seluruh pegawai serta pimpinan. Dengan adanya grup whatsapp ini dianggap sebagai sarana yang bertujuan agar pegawai dapat menumbuhkan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, keterikatan pegawai dan kinerja pegawai serta terciptanya rasa saling keterbukaan tentang segala sesuatu yang ada di instansi.

Hasil wawancara dari MR dan AP yang mengaku kinerja pegawai honorer di kantor DPRD Bulukumba baik. Lebih banyak pegawai honorer mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing-masing dan saling membantu antar pegawai. Meskipun ada beberapa pegawai yang kinerja dalam melakukan tugas kurang tetapi ingin belajar dan mengembangkan pengetahuannya agar bisa seperti pegawai lain.

Hasil wawancara dari salah satu pegawai honorer yang memilih berhenti bekerja di Kantor DPRD Bulukumba, NR mengemukakan bahwa dia sudah 3 bulan bekerja tapi tidak mendapatkan gaji dan mendapatkan info dari temannya yang telah mendapatkan gaji tapi harus bekerja satu tahun bahkan ada yang lebih dari itu dari itu. Maka dari itu ia lebih memilih berhenti dan mencari pekerjaan lain.

Berbeda dengan beberapa pegawai honorer yang bekerja 3 tahun di kantor DPRD Bulukumba menurut HR, AM, dan PT mereka mengemukakan bahwa meskipun bekerja tanpa digaji mereka tetap bertahan di mendapatkan gaji kantor DPRD Bulukumba tetapi merasa nyaman dengan rekan kerja dan lingkungan kantor. Mereka tidak merasa dirugikan bekerja tanpa di gaji atau bekerja tapi gaji rendah meskipun menurutnya bisa mendapatkan pekerjaan lain dengan ijazah yang dimiliki tetapi tidak membuat mereka berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain untuk gaji yang lebih baik. PT menambahkan bahwa atasan dikantor sangat baik dan mengerti pegawai

honorernya itu mengapa saya tidak mencari pekerjaan lain yang belum tentu bisa membuat mereka nyaman dan mendapatkan orang-orang yang baik.

Sama dengan yang dikemukakan NS yang bekerja sejak tamat SMA dan sudah bekerja selama 6 tahun di DPRD Bulukumba sembari melanjutkan kuliah bersama teman-teman honorer di DPRD Bulukumba yang belum menyelesaikan strata 1. NS juga menyebutkan bahwa dikantor atasan dan bawahan sangat kompak sampai ada pegawai honorer yang ikut melanjutkan kejenjang magister bersama pegawai yang sudah PNS.

NS juga menambahkan merasa nyaman bekerja 6 tahun di DPRD Bulukumba sebab selain rekan kerja yang baik dan mengerti, lingkungan kerja yang nyaman, NS juga mendapatkan banyak kenalan, pengalaman serta ilmu baru selama berkerja di DPRD Bulukumba, mereka berempat mengaku mempunyai keterikatan terhadap kantor karena memegang SK yang sewaktu-waktu berguna untuk kedepannya.

Berdasarkan beberapa paragraph diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai memberikan dampak terhadap kinerja pegawai karena dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya masing-masing dan segala sesuatu yang dihadapi oleh pegawai honorer dilingkungan kerja.

Dengan ini diharapkan bahwa penelitian pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba dapat membantu pegawai dalam pengelolaan peningkatan kinerja dalam pencapaian ditahun berikutnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai**

honorar DPRD Bulukumba”.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorar DPRD Bulukumba?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorar DPRD Bulukumba?
3. Apakah keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorar DPRD Bulukumba?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorar DPRD Bulukumba?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorar DPRD Bulukumba?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai honorar DPRD Bulukumba
2. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorar DPRD Bulukumba
3. Untuk menganalisa pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai

honoror DPRD Bulukumba

4. Untuk menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honoror DPRD Bulukumba.
5. Untuk menganalisa variabel yang paling dominan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai honoror DPRD Bulukumba.

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan STIE Nobel Indonesia Makassar dalam dunia kerja terkait dengan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja personil dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) beserta kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Manfaat Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dan koleksi pustaka bagi pihak STIE Nobel Indonesia Makassar khususnya dalam bidang Manajemen.

4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja,

kepuasan kerja, keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Untuk mencapai hasil penelitian yang dapat diterima dan memenuhi kaidah akademik maka perlu diperlukan jejak penelitian yang menggambarkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang telah dibuktikan dan wujud dilapangan salah satu rekam jejak penelitian adalah dengan menggunakan acuan pada penelitian yang telah ada sebelumnya (penelitian terdahulu).

Adapun beberapa Penelitian terdahulu terkait Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja pegawai honorer DPRD Bulukumba sebagai berikut :

1. Hasan Z.M, (2017).” Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening di RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro, Kab. Klaten, Jawa Tengah”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan employee engagement sebagai variabel intervening di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro (RSUPST), Klaten, Jawa Tengah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pada karyawan kesehatan dan nonkesehatan terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap employee engagement, kepuasan kerja terhadap employee engagement, employee engagement terhadap komitmen organisasi.
2. Hasmalawati N, (2017). “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah Kader TB-HIV yang berjumlah 50 orang, terdiri dari 36 orang perempuan dan 14 orang laki-laki dengan rentang usia antara 18-63 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.313 dan nilai p sebesar 0.000 yang bermakna bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu, motivasi kerja tidak memiliki efek terhadap kinerja ($p > 0,05$). Implikasi praktis dari penelitian ini adalah semakin tinggi kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini selanjutnya dapat membuat karyawan lebih produktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

3. Pamungkas Y, (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi D.I. Yogyakarta)". Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi D.I. Yogyakarta dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja maupun disiplin kerja karyawan tidak secara langsung sebagai variabel intervening pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Bps Provinsi D.I. Yogyakarta. Kepuasan kerja merupakan variabel intervening kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja merupakan variabel intervening pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan.

4. Donata, (2016). “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work life) dan Kepuasan Kerja terhadap keterikatan karyawan (Employee Engagement) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kalbar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di Witel Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (employee engagement)
5. Indaswari, F.A (2014).” Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan”. Tujuan Penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat diketahui kualitas kehidupan kerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu di atas memiliki kesamaan variabel dengan yang akan peneliti teliti yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai hanya saja berbeda subjek penelitian, serta lokasi, juga penelitian sebelumnya subjek yang dipilih adalah karyawan di perusahaan sedangkan yang akan peneliti teliti yaitu instansi yaitu pegawai honorer DPRD Bulukumba dengan jumlah subjek yang lebih banyak.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian kinerja

Mathis dan Jackson (2012), mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai yang

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja karyawan dapat dinilai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan.

Kinerja secara etimologi berarti prestasi kerja sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2011) kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang serta kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat di peroleh dan dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Mangkunegara (2011) mengemukakan pula bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja yang di hasilkan oleh individu dengan kinerja yang dihasilkan kelompok.

Rivai (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai serta perilaku yang baik dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab dalam instansi. Armstrong dan Baron (1998 dalam Wibowo 2014) mengemukakan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan

memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota dari suatu organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya dan dijalankan.

2.2.2 Tujuan Pengukuran kinerja

Mathis dan Jackson (2010) megemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

a. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

b. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan instansi agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

d. Kemampuan bekerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja

pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010).

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi (2011) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/ instansi
2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/ instansi.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

Tujuan khusus penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk melakukan promosi, menghentikan pekerjaan yang salah, menegakkan disiplin, menentukan penghargaan
2. Sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi
3. Sebagai umpan balik bagi pekerja untuk meningkatkan efisiensi kerja dan memperbaiki kekeliruan
4. Untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi

kerjanya

5. Memberikan spesifikasi jabatan
6. Untuk meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan yang manusiawi dan harmonis.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental. Simanjuntak (2005, dalam Devita 2017) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu

1. Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan
2. Faktor dukungan organisasi adalah penyediaan sarana dan prasarana dalam bekerja, nyaman bekerja serta kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan pimpinan adalah kemampuan pimpinan baik dalam membangun system kerja dan hubungan yang baik serta harmonis dengan bawahan. Hal itu juga dapat menumbuhkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan optimal.

2.2.4. Indikator Kinerja

Robbins (2006 dalam Riadi,M 2017) mengemukakan Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.3. Kualitas Kehidupan kerja

2.3.1. Pengertian Kualitas kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi.

Cumming dan Worley (2005 dalam Pratiwi & Himam 2014) mengemukakan kualitas kehidupan kerja sebagai hubungan antara reaksi kerja seseorang, terutama yang berhubungan dengan kepuasan personal dalam pekerjaan. Teori ini fokus pada konsekuensi personal terhadap pengalaman kerja dan bagaimana mengubah kerja untuk memenuhi kebutuhan personal.

Pendapat senada dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (1993 dalam Pratiwi & Himam 2014) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan pengalaman individu dalam memperoleh kepuasan, peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap kehidupan kerja.

kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan dimana individu mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi.

Arifin (2012 dalam Setiyadi & Wartini 2016) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikan pegawai maka kinerja pegawai akan baik pula.

2.3.2. Faktor yang memengaruhi Kualitas kehidupan kerja

Menurut Hanefah dalam Faizal (2013 dalam setiyadi & Wartini 2016) mengemukakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*) untuk mengembangkan segala keahlian dalam menjalankan pekerjaan.
2. Partisipasi (*participation*) kesempatan pegawai yang diberikan instansi dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Pengaruh lingkungan (*physical environment*) pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.
4. Suvervisi (*supervision*) hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.
5. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*) kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu instansi sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
6. Faktor sosial (*social relevance*) hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di

lingkungan kerja.

7. Penyeragaman fungsi di tempat kerja (*workplace integration*) menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan

Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja dirumuskan sebagai berikut (Flippo, 1984; Werther & Davis, 1989; Zin, 2004 dalam Pratiwi & Himam 2014): kesempatan untuk berkembang, relasi sosial, partisipasi kerja, serta kondisi kerja yang baik dan layak. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Pratiwi & Himam 2014 (survei QWL team, 2007 dalam Pratiwi & Himam 2014) adalah konteks internasional, faktor kondisi keluarga, faktor personal, serta pekerjaan itu sendiri.

Menurut Gitosudarmo (2000 dalam Riadi, M 2017), ada empat tujuan dan sasaran dari kualitas kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang memengaruhi kehidupannya.
2. Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan profitabilitas.
3. Mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pegawai.
4. Meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Sementara menurut Harsono (2005 dalam Riadi, M 2017), kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa manfaat, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan turn over.

2. Meningkatkan motivasi.
3. Meningkatkan kebanggaan kerja.
4. Meningkatkan kompetensi.
5. Meningkatkan kepuasan.
6. Meningkatkan komitmen.
7. Meningkatkan produktivitas.

2.3.3. Langkah-langkah pengembangan Kualitas kehidupan kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (2007 dalam Riadi,M 2017), langkah-langkah yang dilakukan instansi atau organisasi untuk pengembangan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan aktivitas berikut ini yaitu :

1. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
2. Merestrukturasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.
3. Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha pegawai yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
4. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan

aturan-aturan yang berlaku.

5. Merestrukturasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.
6. Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha pegawai yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
7. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku
8. Merestrukturasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.
9. Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha pegawai yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
10. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku

2.3.4. Indikator Kualitas kehidupan kerja

Walton dalam Indaswari (2014) mengemukakan indikator kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Komunikasi, yaitu menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi instansi, seperti papan buletin, majalah instansi, dan lain-lain. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/ pegawai dan disampaikan tepat pada waktunya dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja positif.
2. Pemberdayaan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai.
3. Penghargaan dan pengakuan, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian kepuasan kerja

Pegawai yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Robbins and Judge (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan

atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi.

Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja.

Wexley dan Yukl (1988), Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1997), serta Cascio (2003 dalam Pratiwi & Himam 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan internal individu berupa perasaan dan sikap positif akan pekerjaannya. Rivai (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan, sikap seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Robbins and Judge (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Dost (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari perasaan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2.4.2. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Abdus (2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- b. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Penelitian Herzberg (1980 dalam Indrasari,M 2017) mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah:

1. pencapaian prestasi (*achievement*)
2. pengakuan prestasi (*recognition for accomplishment*),
3. pekerjaan yang menantang (*challenging work*)
4. tanggung jawab yang bertambah (*increased responsibility*)
5. pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*).

2.4.3. Cara mengukur kepuasan kerja

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang pegawai dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

2.4.4. Indikator Kepuasan kerja

Rivai (2011) mengemukakan bahwa indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk berkembang, gaji, keuntungan (insentif), rekan kerja dan kondisi pekerjaan serta instansi dan manajemen.

Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu:

1. Kesetiaan Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreatifitas penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji penilai menilai jumlah gaji yang diberikan instansi dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada instansi agar mereka merasa puas.
7. Kepuasan kerja tidak langsung penilai menilai pemberian balas jasa yang

memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu instansi mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada instansi.

8. Lingkungan kerja penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Colquitt et al., (2013) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
2. Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
3. Pengawasan (supervisi) merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada pegawai, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi

pekerjaan pegawai. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

4. Rekan kerja merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.
5. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
6. Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik.
7. Status merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Status yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa cara seperti keterampilan & keahlian, jangka waktu latihan, jumlah tanggung jawab sosial ataupun sikap kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu.
8. Lingkungan sosial Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. pegawai akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi sekitarnya bersih, terang, tidak terlalu sempit dan bising. Sehingga pegawai akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suasana atau kondisi yang harmonis.

2.5 Keterikatan Pegawai

2.5.1. Pengertian keterikatan pegawai

Keterikatan Pegawai merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari positive psychology dan positive organizational behavior, Kahn (dalam Albrect, 2010) menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai Keterikatan Pegawai. Federman (2009 dalam Akbar,M.R 2013) memandang Keterikatan Pegawai sebagai suatu tingkat dimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya.

Keterikatan kerja terjadi ketika seorang pegawai memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan – tujuan instansi, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme.

Benthal (2001 dalam Indrasari,M 2017) mengemukakan keterikatan pegawai adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Robinson, dkk (Robertson dan Copper 2012) mengemukakan bahwa sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap instansi yang dinilai dengan kesadaran yang dimiliki seorang pegawai terhadap pekerjaan, dan bekerja dengan baik bersama dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di instansi.

Nabilah dan Jafar (2014) menambahkan seorang pegawai juga harus

memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya sebab loyalitas yang tinggi dapat mengurangi keinginan pegawai berhenti secara sukarela dan meninggalkan pekerjaannya.

Keterikatan pegawai sendiri merupakan keadaan psikologis dimana pegawai merasa berkepentingan dalam keberhasilan instansi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta dan Keterikatan pegawai dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan instansi (Nabilah & Jafar, 2014).

Keterikatan pegawai sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja lebih baik dari sebelumnya yang berupa komitmen bekerja dan juga rasa memiliki, rasa bangga dan usaha yang lebih dari biasanya dalam bekerja serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal itu akan membuat pegawai merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

2.5.2. Faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Keterikatan pegawai. Amstrong (2008 dalam Anggraini, Astuti & Prasetya 2016) mengemukakan bahwa Keterikatan pegawai dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi.

Berdasarkan uraian yang di atas, dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Pegawai yakni suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau instansi tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau instansi demi tercapainya tujuan dan kesuksesan

bersama.

Lockwood (2007 dalam Anggraini, Astuti & Prasetya 2016) mengemukakan Keterikatan pegawai dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri.

Bakker dan Demerouti (2007 dalam Anggraini, Astuti & Prasetya 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Keterikatan pegawai adalah *job resources* (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi).

Federman (2009 dalam Akbar.M.R 2013) mengemukakan bahwa ketikatan pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Kebudayaan
2. Indikator sukses
3. Pengaturan prioritas
4. Komunikasi
5. Inovasi
6. Penguasaan bakat
7. Peningkatan bakat
8. Insentif dan pengakuan
9. Pelanggaran.

Wyman (2008 dalam Anggraini, Astuti & Prasetya 2016) menyebutkan enam faktor yang mempengaruhi Keterikatan pegawai yaitu kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap instansi, pekerjaan itu sendiri,

hubungan dengan atasan, peluang pengembangan, serta reward and recognition.

2.5.3. Indikator keterikatan pegawai

Schaufeli dan Bakker, (2004 dalam Akbar,M.R 2013) mengemukakan ada tiga indikator dalam keterikatan pegawai yaitu:

1. *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh–sungguh di pekerjaannya.
2. *Dedication* di tandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
3. *Absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

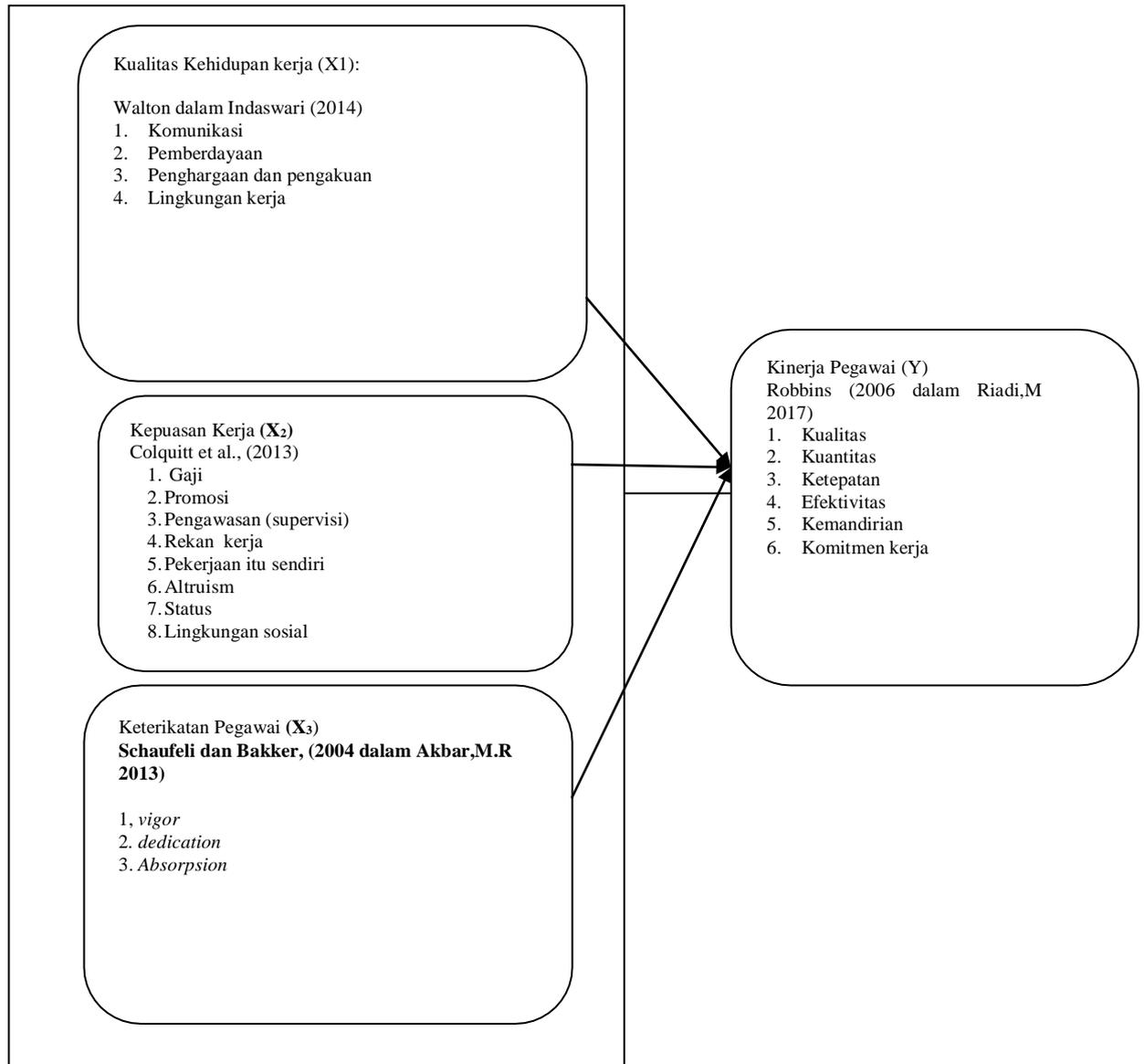
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Arifin (2012 dalam setiyadi & Wartini 2016) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula. Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan pegawai disuatu instansi, di nilai penting untuk diperhatikan. Instansi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Yaitu dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan lingkungan kantor dan menemukan faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja agar tercipta kondisi tertentu agar pegawai bisa lebih merasa nyaman dalam bekerja dan tetap ingin bekerja di instansi.

Dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya rendahnya kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai akan menurunkan kinerja pegawai pada instansi.

Berdasarkan pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka

konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba
3. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba
4. Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba
5. Variabel Kepuasan kerja yang paling dominan yang berpengaruh terhadap pegawai honorer DPRD Bulukumba.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

1. Kualitas Kehidupan kerja (X1) adalah kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan dimana individu mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi. Adapun indikator pengukuran menurut Walton dalam Indaswari (2014) yaitu :

1. Komunikasi
2. Pemberdayaan

3. Penghargaan dan pengakuan

4. Lingkungan kerja

2. Kepuasan Kerja (X_2) adalah keadaan individu berupa perasaan dan sikap positif atau negatif akan pekerjaannya. Adapun indikatornya menurut Colquitt et al., (2013) yaitu :

1. Gaji

2. Promosi

3. Pengawasan (supervisi)

4. Rekan kerja

5. Pekerjaan itu sendiri

6. Altruism

7. Status

8. Lingkungan sosial

3. Keterikatan Pegawai (X_3) adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau instansi tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. Adapun indikatornya menurut Schaufeli dan Bakker, (2004 dalam Akbar, M.R 2013) yaitu :

a. *Vigor*

b. *Dedication*

c. *Absorption*

b. Variabel Terikat

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota dari suatu organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam

melaksanakan tugas yang diterimanya dan dijalankan. Adapun indikatornya menurut Robbins (2006 dalam Riadi,M 2017) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah menggunakan Penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Echdar,2017). dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di DPRD Bulukumba di Kabupaten Bulukumba. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak disahkannya proposal penelitian dan penelitian dilakukan selama kurang lebih dua bulan mulai bulan Oktober 2020 sampai bulan November 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau keseluruhan individu yang menjadi subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 45

orang pegawai honorer DPRD Bulukumba.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Dalam pengambilan sampel penelitian harus berhati-hati dan memenuhi aturan pemilihan sampel. Namun demikian, mutu suatu pendidikan tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, rancangan penelitian, dan pelaksanaan serta pengolahannya.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sebagai sampel. Jdi pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 45 orang pegawai honorer DPRD Bulukumba.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

c. Teknik Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data berupa sebuah tanya jawab

yang dapat dilakukan secara langsung antar penulis dan pihak yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Cooper dan Seindler.,(2011) mengemukakan Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: valid atau sahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis. Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*). Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen.

1. Uji Validitas

Azwar, S (2015) mengemukakan bahwa validas adalah penilaian yang fokus pada aspek kecermatan pada hasil pengukuran dari sebuah alat ukur. Validitas

adalah penilaian sejauh mana alat ukur yang valid harus mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran mengenai aspek yang diukur.

Penelitian ini menggunakan validitas isi. Azwar, S (2015) mengemukakan bahwa validitas isi adalah sejauh mana aitem-aitem yang ingin diukur benar-benar relevan dan mewakili indikator-indikator aspek yang diukur. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi menggunakan Uji Korelasi SPSS 23.

2. Uji Reliabilitas

Azwar, S (2015) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil proses pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program aplikasi SPSS 23. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur penelitian ini ditunjukkan oleh suatu angka, yaitu koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berada pada angka 0 sampai 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 maka pengukuran semakin reliabel.

Adapun kriteria skor reliabilitas adalah sebagai berikut.

$\geq 0,9$ = sangat bagus

0,8-0,89 = bagus

0,7-0,79 = cukup bagus

0,6-0,7 = Kurang bagus

$\leq 0,6$ = tidak bagus

4.6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.7. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik karena data yang diambil peneliti merupakan data kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 23.0. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel

independen (X) yang ditunjukkan oleh Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Keterikatan Pegawai (X_3) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan Sugiyono (2010) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Kualitas kehidupan kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Keterikatan Pegawai

b_1, b_2, b_3 = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Keterikatan Pegawai (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : kualitas kehidupan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan Keterikatan Pegawai (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disingkat (DPRD) adalah bentuk lembaga perwakilan rakyat (parlemen) daerah (provinsi/kabupaten/kota) di Indonesia yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah bersama dengan pemerintah daerah. DPRD merupakan mitra kerja kepala daerah (gubernur/bupati/walikota). Sejak diberlakukannya UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kepala daerah tidak lagi bertanggung jawab kepada DPRD, karena dipilih langsung oleh rakyat melalui pemilihan umum kepala daerah dan wakil kepala daerah. DPRD memiliki fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. DPRD memiliki hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat.

DPRD Kabupaten Bulukumba adalah lembaga perwakilan rakyat daerah tingkat kabupaten yang ada di Kabupaten Bulukumbaa, Provinsi Sulawesi Selatan. DPRD Bulukumba memiliki 40 orang anggota DPRD yang tersebar di 12 partai politik, 46 orang Pegawai Negeri Sipil dan 45 orang Pegawai Honorer. Sekretariat DPRD Bulukumba (Perda Nomor 6 Tahun 2014) terdapat empat bagian yaitu bagian umum, Bagian Persidangan Dan Perundang-undangan, bagian Risalah, dan Bagian Keuangan.

Berdasarkan PP Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana terakhir kali diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, Pegawai Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan

yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD.

Di kantor DPRD Bulukumba 45 pegawai honorer diterima bekerja oleh Pembina kepegawaian atas rekomendasi anggota DPRD atau pejabat lain yang dibagi kebeberapa bagian ruangan termasuk bagian umum, bagian Persidangan Dan Perundang-undangan, bagian Risalah, dan Bagian Keuangan. serta staf ahli dan staf pimpinan ketua DPRD, Wakil ketua I, Wakil ketua II dan ruangan komisi A,B,C dan D anggota DPRD bulukumba dengan masing-masing pegawai 2-4 orang pegawai honorer yang di tempatkan dalam satu ruangan tergantung dengan kebutuhan.

5.1.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dengan karakteristik Pegawai Honorer Di Kantor DPRD Bulukumba. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian ini.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil wawancara dengan responden dimana hasil olahan data karakteristik responden, dijumpai keragaman menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	%
1	Laki-laki	17	37,78%
2	Wanita	28	62,22%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 37,78% dan responden wanita yaitu sebanyak 28 orang dengan presentasi sebesar 62,22%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 62,22%.

2. Berdasarkan Umur

Hasil wawancara dengan responden, dijumpai keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur/Usia

No	Usia (Thn)	Responden	%
1	17-24	11	24,45%
2	25-34	28	62,22%
3	35-49	6	13,33%
Jumlah		45	100.00%

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik umur responden pada Tabel tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 17-24 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 24,45%, responden yang berumur antara 25-34 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 62,22%, responden yang berumur antara 35 – 49 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 13,33%. Secara umum, responden yang berumur antara 25-34 tahun terbanyak yaitu 28 orang dengan presentase sebesar 28,26%. Hal tersebut dikarenakan pegawai honorer DPRD Kabupaten Bulukumba telah berumur produktif sehingga sebagian besar umur responden adalah pegawai dewasa 25-34 tahun.

3. Berdasarkan Masa Kerja

Hasil wawancara dengan responden, dijumpai keragaman responden berdasarkan masa kerja atau usia dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden (Org)	%
1	0<1	10	22,22%
2	1-2	10	22,22%
3	> 2 Tahun	25	55,56%
Jumlah		45	100.00%

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik masa kerja responden pada Tabel tersebut, menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja antara 0<1 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 22,22%, responden yang masa kerja antara 1-2 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 22,22%, dan responden yang masa kerja antara > 2 Tahun sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 55,56%. Jumlah pegawai terbanyak pada masa kerja antara >2 tahun sebanyak 25 responden dengan presentase sebanyak 55,56%.

4. Berdasarkan Pendidikan

Hasil wawancara dengan responden, dijumpai keragaman responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	%
1	S2	2	4,44%
2	S1	27	60,00%
3	Diploma	5	11,11%
4	SMA	11	24,44%
Jumlah		45	100.00

Sumber : Data Primer setelah Diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden pada Tabel 15 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4,44%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 27 orang

dengan presentase sebesar 60,00%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 11,11%, dan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 24,44%. Secara umum, responden yang berpendidikan S1 terbanyak yaitu 27 orang dengan presentase sebesar 60,00%.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan pada hasil uji instrument, diperoleh output korelasi dari SPSS versi 23,0, dapat ditunjukkan pada Tabel 5,6,7 dan 8.

Tabel 5. Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kualitas kehidupan kerja				
	Tanggapan	Komunikasi	Pemberdayaan	Penghargaan dan pengakuan	Lingkungan kerja
1	STS	0(0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0(0.00%)
2	TS	2(4,40%)	4(8,90%)	0 (0,00%)	0(0,00%)
3	N	5(11,10%)	4 (8,90%)	4(8,90%)	10(22,20%)
4	S	34(75,60%)	33(73,30%)	33(73,30%)	31(68,90%)
5	SS	4(8,90%)	4(8,90)	8 (17,80%)	4 (8,90%)
Jumlah		45 (100%)	45(100%)	45(100.00%)	45(100.00%)

Sumber : Data Primer, 2020

Tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dengan indikator komunikasi yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4,40%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 5 orang dengan presentase 11.10%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 75,60% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 4 orang dengan presentase sebesar 8,90%.

Tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dengan indikator pemberdayaan yang dicapai menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 8,90%, responden yang

menyatakan netral (N) sebanyak 4 orang dengan presentase 8,90%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 73,30% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 4 orang dengan presentase sebesar 8,90%.

Tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dengan indikator penghargaan dan pengakuan yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 4 orang dengan presentase 8,90%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 73,30% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 8 orang dengan presentase sebesar 17,80%.

Tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dengan indikator komunikasi yang dicapai menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 10 orang dengan presentase 22,20%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 68,90% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 4 orang dengan presentase sebesar 8,90%.

Tabel 6. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja							
	Tanggapan	Gaji	Promosi	Pengawasan	Rekan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Altruism	Lingkungan Sosial
1	STS	0(0,00%)	4 (8,90%)	0 (0,00%)	3(6,70%)	3(6,70%)	0 (0,00%)	0(0,00%)
2	TS	2(4,40%)	3(6,70%)	0 (0,00%)	0(0,00%)	0(0,00%)	0(0,00%)	2(4,40%)
3	N	2(4,40%)	14(31,10%)	3(6,70%)	4(8,90%)	2(4,40%)	3 (6,70%)	5(11,10%)
4	S	31(68,90%)	12(26,70%)	34(75,60%)	26(57,80%)	27(60,00%)	37(82,20%)	29(64,40%)
5	SS	11(24,40%)	12(26,70)	8 (17,80%)	12 (26,70%)	13(28,90%)	5(11,10)	9 (20,00%)
Jumlah		45 (100%)	45(100%)	45(100,00%)	45(100,00%)	45(100%)	45(100%)	45(100%)

Sumber : Data Primer, 2020

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator gaji yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4,40%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 2 orang dengan presentase 4,40%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 68,90% , sedangkan responden yang menyatakan sangat

setuju (SS) 11 orang dengan presentase sebesar 24,40%.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator promosi yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 8,90%, responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 6,70%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 14 orang dengan presentase 31,10%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 26,70% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 12 orang dengan presentase sebesar 26,70%.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator pengawasan yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 3 orang dengan presentase 6,70%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 75,60% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 7 orang dengan presentase sebesar 15,60%.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator rekan kerja yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 6,70%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 4 orang dengan presentase 8.90%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 57,80% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 12 orang dengan presentase sebesar 26,70%.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator pekerjaan itu sendiri yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 6,70%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 2 orang dengan presentase 4,40%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 60,00% ,

sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 13 orang dengan presentase sebesar 28,90%.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator altruism yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 3 orang dengan presentase 6,70%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar 82,20% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 5 orang dengan presentase sebesar 11,60%.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator status yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 6 orang dengan presentase 13,30%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 71,10% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 7 orang dengan presentase sebesar 15,60%.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan dengan indikator lingkungan sosial yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4,40%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 5 orang dengan presentase 11,10%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 64,40% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 9 orang dengan presentase sebesar 20,00%.

Tabel 7. Tanggapan Responden Variabel Keterikatan Pegawai

No	Keterikatan Pegawai			
	Tanggapan	Vigor	Dedication	Absorption
1	STS	0(0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
2	TS	1(2,20%)	1(2,20%)	1(2,20%)
3	N	1(2,20%)	0 (0,00%)	6(13,30%)
4	S	30(66,70%)	27(60,00%)	35(77,80%)
5	SS	13(28,90%)	17(37,80)	3 (6,70%)
Jumlah		45 (100%)	45(100%)	45(100.00%)

Sumber : Data Primer, 2020

Tanggapan responden mengenai variabel Keterikatan Pegawai dengan indikator

vigor yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,20%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 1 orang dengan presentase 2.20%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 66,70% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 13 orang dengan presentase sebesar 28,90%.

Tanggapan responden mengenai variabel Keterikatan Pegawai dengan indikator dedication yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,20%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 60,00% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 17 orang dengan presentase sebesar 37,70%.

Tanggapan responden mengenai variabel Keterikatan Pegawai dengan indikator absorpsion yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,20%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 6 orang dengan presentase 13.30%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 77,80% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 3 orang dengan presentase sebesar 6,70%.

Tabel 8. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai						
	Tanggapan	Kualitas	Kuantitas	Ketetapan	Efektivitas	Kemandirian	Komitmen Kerja
1	STS	0(0,00%)	0(0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0(0.00%)	0(0.00%)
2	TS	0(0,00%)	1(2,20%)	0(0,00%)	0 (0,00%)	1(2,20%)	0(0.00%)
3	N	6(13,30%)	9(20,00%)	13(28,90%)	6(13,30%)	10(22,20%)	6(13.30%)
4	S	3(6,90%)	29(64,40%)	22(48,90%)	32(71,10%)	31(68,90%)	31(68.90%)
5	SS	8(17,80%)	6(13,30%)	10(22,20)	7 (15,60%)	3(6,70%)	8(17.80%)
Jumlah		45 (100%)	45(100%)	45(100.00%)	45 (100%)	45 (100%)	45 (100%)

Sumber : Data Primer, 2020

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dengan indikator kualitas yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N)

sebanyak 6 orang dengan presentase 13,30%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 68,90% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 8 orang dengan presentase sebesar 17,80%.

Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja pegawai dengan indikator kuantitas yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,20%, responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 9 orang dengan presentase 20,00%, responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 64,40% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 6 orang dengan presentase sebesar 13,30%.

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dengan indikator ketetapan yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 13 orang dengan presentase 28,90%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 48,90% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 10 orang dengan presentase sebesar 22,20%.

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dengan indikator efektivitas yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 6 orang dengan presentase 13,30%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 71,10% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 7 orang dengan presentase sebesar 15,70%.

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dengan indikator kemandirian yang dicapai , menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang dengan presentase 2,20%. responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 10 orang dengan presentase 22,20%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 68,90% , sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 3 orang dengan presentase sebesar

6,70%.

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dengan indikator kualitas yang dicapai, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral (N) sebanyak 6 orang dengan presentase 13,30%. responden yang menyatakan setuju (S) sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 68,90%, sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju (SS) 8 orang dengan presentase sebesar 17,80%.

5.1.4. Hasil Uji Instrument

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan pada hasil uji instrument, diperoleh output korelasi dari SPSS versi 23,0, dengan hasil disajikan pada pada Tabel 9,10,11, dan 12.

Tabel 9. Korelasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

		Correlations				
		kualitas1	kualitas2	kualitas3	kualitas4	totalkualita s
kualitas1	Pearson Correlation	1	.629**	.538**	.294*	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.050	.000
	N	45	45	45	45	45
kualitas2	Pearson Correlation	.629**	1	.476**	.575**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
kualitas3	Pearson Correlation	.538**	.476**	1	.527**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
kualitas4	Pearson Correlation	.294*	.575**	.527**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
totalkualita s	Pearson Correlation	.786**	.871**	.772**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 10. Korelasi Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	Total kepuasan
kepuasan1	Pearson Correlation	1	.252	.328*	.274	.143	.418**	.476**	.321*	.552**
	Sig. (2- tailed)		.095	.028	.069	.349	.004	.001	.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan2	Pearson Correlation	.252	1	.047	.540**	.687**	.127	.256	.106	.738**
	Sig. (2- tailed)	.095		.760	.000	.000	.405	.089	.490	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan3	Pearson Correlation	.328*	.047	1	.383**	.228	.416**	.420**	.264	.499**
	Sig. (2- tailed)	.028	.760		.009	.131	.005	.004	.080	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan4	Pearson Correlation	.274	.540**	.383**	1	.826**	.274	.255	.195	.824**
	Sig. (2- tailed)	.069	.000	.009		.000	.069	.091	.199	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan5	Pearson Correlation	.143	.687**	.228	.826**	1	.105	.341*	.033	.794**
	Sig. (2- tailed)	.349	.000	.131	.000		.493	.022	.830	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan6	Pearson Correlation	.418**	.127	.416**	.274	.105	1	.489**	.227	.472**
	Sig. (2- tailed)	.004	.405	.005	.069	.493		.001	.133	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan7	Pearson Correlation	.476**	.256	.420**	.255	.341*	.489**	1	.237	.594**
	Sig. (2- tailed)	.001	.089	.004	.091	.022	.001		.117	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan8	Pearson Correlation	.321*	.106	.264	.195	.033	.227	.237	1	.414**
	Sig. (2- tailed)	.032	.490	.080	.199	.830	.133	.117		.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
totalkepuasan	Pearson Correlation	.552**	.738**	.499**	.824**	.794**	.472**	.594**	.414**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 11. Korelasi Variabel Keterikatan Pegawai

Correlations

		keterikatan 1	keterikatan 2	keterikatan 3	totalketerikat an
keterikatan1	Pearson Correlation	1	.545**	.507**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
keterikatan2	Pearson Correlation	.545**	1	.189	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.214	.000
	N	45	45	45	45
keterikatan3	Pearson Correlation	.507**	.189	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.214		.000
	N	45	45	45	45
totalketerikata n	Pearson Correlation	.882**	.759**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 12. Korelasi Variabel kinerja pegawai

		Correlations						
		1	2	3	4	5	6	totalkinerja
kinerja1	Pearson Correlation	1	.576**	.625*	.467**	.509**	.497**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja2	Pearson Correlation	.576*	1	.618*	.606**	.538**	.576**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja3	Pearson Correlation	.625*	.618**	1	.705**	.505**	.513**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja4	Pearson Correlation	.467*	.606**	.705*	1	.526**	.597**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja5	Pearson Correlation	.509*	.538**	.505*	.526**	1	.578**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja6	Pearson Correlation	.497*	.576**	.513*	.597**	.578**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
totalkinerja	Pearson Correlation	.762*	.822**	.843*	.821**	.756**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil pengamatan pada r Tabel diperoleh nilai dari sampel (N)=45 sebesar 0,294 sehingga merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument dari variabel dihasilkan semua instrument dari variabel kualitas kehidupan kerja (X1) semuanya menghasilkan nilai r Hitung lebih besar daripada r Tabel. Selain itu juga variable kepuasan kerja (X2) semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada

r tabel, demikian pula variabel keterikatan kerja (X3) serta variabel kinerja pegawai (Y) semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan pada hasil uji instrument, diperoleh output Reliability dari SPSS versi 23,0, dengan hasil yaitu :

Tabel 13. Hasil Uji Reliability Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

Dari hasil uji Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel kualitas kehidupan kerja (X1) menghasilkan *alpha Cronbach* 0,801, nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam skala penelitian variabel Kualitas Kehidupan Kerja reliabel.

Tabel 14. Hasil Uji Reliability Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel kepuasan kerja (X2) menghasilkan *alpha Cronbach* 0,764, nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam skala penelitian variabel Kepuasan Kerja reliabel.

Tabel 15. Hasil Uji Reliability Keterikatan Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	3

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel keterikatan

pegawai (X3) menghasilkan *alpha Cronbach* 0,682, nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam skala penelitian variabel Keterikatan Pegawai reliable.

Tabel 16. Hasil Uji Reliability Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel kinerja pegawai menghasilkan *alpha Cronbach* 0,884. nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam skala penelitian variabel Kinerja Pegawai reliabel.

5.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

10. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan pada hasil uji instrument, diperoleh output uji autokorelasi dari SPSS versi 23,0, dengan hasil disajikan pada pada Tabel 17

Tabel 17. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.443 ^a	.196	.138	2.745	2.442

a. Predictors: (Constant), total keterikatan, total kepuasan, total kualitas

b. Dependent Variable: total kinerja

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui bahwa untuk nilai DW=2,442 dibandingkan dengan nilai table signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel 45 dan jumlah variabel independen (K=3)=3,45 diperoleh hasil nilai dU dari tabel r=1,666, nilai DW lebih besar dari batas dU dan DW kurang dari (4-dU)=4-1,666=2,334, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah autokorelasi.

11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada hasil uji instrument, diperoleh output uji heteroskedastisitas dari SPSS versi 23,0, dengan hasil disajikan pada pada Tabel 18

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.492	5.453		3.208	.003
	total kualitas	-.110	.242	-.071	-.455	.652
	total kepuasan	.323	.108	.424	2.984	.005
	total keterikatan	-.196	.341	-.090	-.575	.569

a. Dependent Variable: total kinerja

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dimana hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X1 (Kualitas kehidupan kerja) sebesar 0,652 lebih besar dari nilai standar signifikansi 0,05, variabel X2 (kepuasan kerja) sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai standar signifikansi 0,05, dan variabel X3 (keterikatan pegawai) sebesar 0,569 lebih besar dari nilai standar signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

12. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pada hasil uji instrument, diperoleh output korelasi dari SPSS versi 23,0, dengan hasil disajikan pada pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	17.492	5.453		3.208	.003		
	totalqualitas	-.110	.242	-.071	-.455	.652	.801	1.249
	totalkepuasan	.323	.108	.424	2.984	.005	.970	1.031
	totalketerikatan	-.196	.341	-.090	-.575	.569	.799	1.252

a. Dependent Variable: totalkinerja

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel X1 (Kualitas kehidupan kerja)= 1,249, variabel X2 (Kepuasan kerja)= 1,031, dan variabel X3 (Keterikatan pegawai)= 1,252 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinearitas.

13. Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Spirnov)

Berdasarkan pada hasil uji instrument, diperoleh output uji normalitas dari SPSS versi 23,0, dengan hasil disajikan pada pada Tabel 20.

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64942756
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.084
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Spirnov diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

5.1.6. Hasil Uji Analisis Berganda

1. Hasil Uji T

a. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja,kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada table 21.

Tabel 21. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.492	5.453		3.208	.003
	total kualitas	-.110	.242	-.071	-.455	.652
	total kepuasan	.323	.108	.424	2.984	.005
	total keterikatan	-.196	.341	-.090	-.575	.569

a. Dependent Variable: total kinerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 17,492 - 0,110 X_1 + 0,323 X_2 - 0,196 X_3$$

$Y = 17,492$ merupakan nilai konstanta dimana, X_1 sebesar $-0,110$ menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel kualitas kehidupan kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar $-0,110$ satuan skala. X_2 sebesar $0,323$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar $0,322$ satuan skala. $X_3 = -0,196$ menunjukkan bahwa variabel keterikatan pegawai (X_3) tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika keterikatan pegawai ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar $-0,196$ satuan skala.

$a = 17,492$ merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka kinerja pegawai honorer DPRD Kabupaten Bulukumba (Y) sebesar $17,492$ dimana $b_1 = -0,071$ menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika kualitas kehidupan kerja

ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar $-0,071$ satuan skala. $b_2 = 0,424$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar $0,424$ satuan skala. $b_3 = -0,090$ menunjukkan bahwa variabel keterikatan pegawai (X3) tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika keterikatan pegawai ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar $-0,090$ satuan skala.

2. Hasil Uji F

a. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja,kepuasan kerja dan keterikatan pegawai Secara Simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil regresi berganda disajikan pada table 22.

Tabel 22. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.455	3	25.152	3.339	.028 ^b
	Residual	308.857	41	7.533		
	Total	384.311	44			

a. Dependent Variable: totalkinerja

b. Predictors: (Constant), totalkepuasan, totalkehidupan, totalketerikatan

Berdasarkan tabel output SPSS, diketahui nilai Signifikansi $0,028$ lebih kecil dari nilai $0,05$, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel Kualitas kehidupan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), keterikatan pegawai (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y).

3. Koefisien Determinasi (R)

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka

diperoleh hasil analisis regresi linear disajikan pada Tabel 23.

Tabel 23. Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.196	.138	2.745

a. Predictors: (Constant), totalkekerikatan, totalkepuasan, total kualitas

b. Dependent Variable: total kinerja

Berdasarkan hasil analisis varians pada kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 19,60, hal ini berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai sebesar 19,60%, sedangkan sisanya 80,40% adalah faktor yang tidak terdapat pada penelitian ini. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, (Wahyuddin 2006 dalam Setiadi & Wartini 2016).

5.1.7. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi kualitas kehidupan kerja sebesar 0.652 lebih besar dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik ditolak.

2. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa keterikatan pegawai (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi keterikatan pegawai sebesar 0,569 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel keterikatan pegawai (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik ditolak.

4. Uji Hipotesis 4

Untuk menguji hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterikatan pegawai (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis 5

Untuk menguji hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha =$

0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis secara statistik diterima.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba

Hasil pengamatan pada hasil uji validitas dihasilkan semua instrument dari variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) semuanya menghasilkan nilai r Hitung lebih besar daripada r Tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel semuanya menghasilkan nilai alpha Cronbach lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan juga bahwa semua instrument dalam variabel kualitas kehidupan kerja reliable.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Spirnov diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi kualitas kehidupan kerja sebesar 0.652 lebih besar dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik ditolak.

Hasil diatas menunjukkan bahwa adanya upaya untuk memperoleh kehidupan kerja lebih baik serta pencapaian kesejahteraan bagi pegawai menjadi masalah yang paling penting untuk diperhatikan. Hasil wawancara salah satu responden

mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas kehidupan kerja yaitu faktor pekerjaan, situasi organisasi, faktor individu, dan faktor keluarga yang memungkinkan terjadinya hal-hal negative yang tidak di inginkan seperti keterlambatan, ketidakhadiran hingga berhenti bekerja.

Arifin (2012 dalam setiyadi & Wartini 2016) mengemukakan semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Berdasarkan pada hasil penelitian memperlihatkan bahwa Komunikasi, Pemberdayaan. serta Lingkungan kerja tidak disenangi oleh pegawai honorer DPRD Bulukumba. Terutama Pemberdayaan, dimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki empat orang responden menyatakan bahwa tidak setuju dengan aitem dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan di kantor DPRD Bulukumba.

Menurut hasil wawancara salah satu responden mengemukakan tidak merasa dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sebab baru dipindahkan diruangan belum mengerti pekerjaan yang ada diruangan tersebut dan terdapat banyak pegawai yang dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Dua orang responden menyatakan tidak setuju komunikasi, menurut hasil wawancara dengan respon mengemukakan bahwa kurangnya komunikasi dengan atasan dan rasa canggung mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Sehingga terkadang pegawai merasa tidak bebas dalam bekerja

Cumming dan Worley (2005 dalam Pratiwi & Himam 2014) mengemukakan kualitas kehidupan kerja sebagai hubungan antara reaksi kerja seseorang, terutama yang berhubungan dengan kepuasan personal dalam pekerjaan. Teori ini fokus pada konsekuensi personal terhadap pengalaman kerja dan bagaimana

mengubah kerja untuk memenuhi kebutuhan personal.

Pendapat senada dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (1993 dalam Pratiwi & Himam 2014) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan pengalaman individu dalam memperoleh kepuasan, peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap kehidupan kerja. kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan dimana individu mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi.

Menurut Hanefah dalam Faizal (2013 dalam setiyadi & Wartini 2016) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu tumbuh dan berkembang (*growth and development*) tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performanya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan. Dan Partisipasi (*participation*) kesempatan pegawai yang diberikan instansi dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sistem rolling pegawai di DPRD Bulukumba menuntut setiap pegawai tumbuh dan berkembang terus menerus dan mengembangkan keahlian dan performa yang dimiliki berdampak kepada pegawai justru tidak dapat mengembangkan kemampuan karena berpindah-pindah tempat kerja dan harus beradaptasi lagi dengan ruangan kerja yang baru.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahman.A (2019) dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang pegawai PT. Astra Motor Tarakan. Untuk uji hipotesis digunakan model regresi linier berganda dengan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2.2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba

Hasil pengamatan pada hasil uji validitas dihasilkan semua instrument dari variable kepuasan kerja (X2) semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel semuanya menghasilkan nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam variabel kepuasan kerja reliabel.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Spirnov diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Yang dimana terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, menurut Colquitt et al., (2013) yaitu gaji, promosi, pengawasan (supervisi), rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, altruism, status dan lingkungan sosial. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai suatu pernyataan positif terhadap hasil penilaian pegawai terhadap apa yang dilakukan instansi kepada para pegawainya. Kepuasan pegawai pada suatu instansi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dikemukakan oleh Novita (2013) dalam

setiadi & Wartini 2016) bahwa semakin tinggi kepuasan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiyadi.W.Y & Wartini.S (2016) dengan sampel sejumlah 84 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pegawai yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Astiti,P (2015) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta. Hasil Penelitian Siregar dan Alamsyah, R (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan pemukiman kota Medan.

Sejalan pula dengan hasil wawancara salah satu subjek mengemukakan bahwa dirinya selalu memperbaiki kinerja dalam bekerja karena merasa puas dan sesuai dengan imbalan yang diterima di kantor DPRD Bulukumba. Wexley dan Yukl (1988, Gibson, Ivancevich, & Donnelly 1997), serta Cascio (2003 dalam Pratiwi & Himam 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan internal individu berupa perasaan dan sikap positif akan pekerjaannya. Rivai (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang dan puas atau tidak dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan

imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi.

5.2.3. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba

Hasil pengamatan pada hasil uji validitas dihasilkan semua instrument dari variable keterikatan pegawai (X3) semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel semuanya menghasilkan nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam variabel keterikatan pegawai reliable.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Spirnov* diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ujia test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi keterikatan pegawai sebesar 0,569 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel keterikatan pegawai (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik ditolak.

Schaufeli dan Bakker, (2004 dalam Akbar, M.R 2013) mengemukakan ada tiga indikator dalam keterikatan pegawai yaitu *vigor* ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh di pekerjaannya. *dedication* di tandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan pada hasil penelitian memperlihatkan bahwa *vigor*, *dedication*, *absorption* tidak mempengaruhi kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba. Terutama *dedication* yang ditandai dengan suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Responden menyatakan bahwa tidak setuju dengan merasa bangga menjadi honorer di Kantor DPRD Bulukumba. Berdasarkan pada hasil penelitian memperlihatkan bahwa keterikatan pegawai aitem *absorption* tidak disenangi dan enam orang memili netral itu disebabkan kurangnya konsentrasi pegawai saat bekerja dan mudahnya pegawai melepaskan diri dari pekerjaannya.

Hasil wawancara salah satu subjek yang merasa kurang berkonsentrasi saat bekerja dan merasa mudah untuk masuk dan keluar kapan saja di DPRD Bulukumba. Hasil wawancara salah satu subjek juga mengemukakan tidak merasa bangga menjadi honorer di DPRD Bulukumba karena menurutnya dengan bekerja sebagai honorer di DPRD Bulukumba belum berarti apa-apa apalagi menurutnya sangat kecil kemungkinan mereka menjadi ASN dengan menjadi honorer di DPRD Bulukumba sebab banyak honorer lain yang dahulu sudah berpuluh tahun belum terangkat menjadi ASN.

Amstrong (2008 dalam Anggraini, Astuti & Prasetya 2016) mengemukakan bahwa Keterikatan pegawai dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi. Benthall (2001 dalam Indrasari, M 2017) mengemukakan keterikatan pegawai adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arista, dkk (2019) dengan

jumlah sampel sebanyak 70 pegawai yang merupakan pegawai Taman Kyai Langgeng. Hasil penelitian menunjukkan employee engagement tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Joushan, dkk (2015 dalam Arista, dkk,2019) menunjukkan keterikatan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmadalena dan Asmanita (2020) untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan jumlah sampel 90 pegawai tetap. Hasil penelitiannya menunjukkan keterikatan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang artinya masih ada beberapa pegawai yang tidak bangga dengan pekerjaannya.

Hasil yang sama pada penelitian yang dilakukan oleh Sumakto dan Sami'ah (2013) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara keterikatan kerja dan kinerja pegawai pada pegawai Surabaya Plaza. Agustian (Rahmah,2013) mengemukakan pentingnya keterikatan pegawai tidak hanya di instansi tapi di instansi pemerintahan. Keterikatan kerja yang tinggi membuat seseorang termotivasi bekerja serta memiliki komitmen, antusias dalam bekerja dan bersemangat. Keterikatan membuat seseorang merasa keberadaannya dalam instansi bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Keterikatan pegawai merupakan cara pegawai memiliki loyalitas yang tinggi, sejalan dengan pendapat Macey dan Schneider yang mengemukakan bahwa keterikatan pegawai membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk berhenti dari instansi.

Nabilah dan Jafar (2014) mengemukakan bahwa keterikatan pegawai merupakan keadaan psikologi dimana pegawai merasa berperan dalam keberhasilan instansi sehingga termotivasi untuk meningkatkan *job requirement* yang diminta sebab keterikatan pegawai dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim dan instansi

Keterikatan pegawai dapat dinilai sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja lebih baik disbanding sebelumnya yang berupa komitmen baik bagi instansi maupun pegawainya dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga dan usaha yang lebih dari biasanya serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterikatan pegawai membawahkan pegawai pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga memberikan rasa memiliki yang pada akhirnya membuat pegawai merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dan sebaliknya jika pegawai merasakan pemenuhan diri yang negative maka akan menumbuhkan rasa tidak memiliki dan akhirnya pegawai akan melepaskan diri dari pekerjaannya.

5.2.4. Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba

Hasil pengamatan pada hasil uji validitas dihasilkan semua instrument dari variabel kualitas kehidupan kerja (X1) semuanya menghasilkan nilai r Hitung lebih besar daripada r Tabel. Selain itu juga variabel kepuasan kerja (X2) semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, demikian pula variabel keterikatan kerja (X3) serta variabel kinerja pegawai (Y) semuanya

menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari variabel semuanya menghasilkan nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis varians pada kualitas kehidupan kerja. Kepuasan kerja dan keterikatan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 19,60, hal ini berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai sebesar 19,60%, sedangkan sisanya 80,40% adalah faktor yang tidak terdapat pada penelitian ini. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, (Wahyuddin 2006 dalam Setiadi & Wartini 2016).

Kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterikatan pegawai (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Adanya kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan

dengan yang dikemukakan Arifin (2012 dalam setiyadi & Wartini 2016) bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan kerja yang baik memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Hasmalawati N, (2017) kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah semakin tinggi kehidupan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya dapat membuat pegawai lebih produktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Gallub (Nurbaity dan Sulisty,2013) mengemukakan bahwa keterikatan pegawai mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja dan mengurangi jumlah ketidakhadiran pegawai dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.

5.2.5. Variabel Kepuasan Kerja yang paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai honorer DPRD Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dijumpai variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (X2) Karena hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi kualitas kehidupan kerja sebesar 0.734 lebih besar dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel kualitas kehidupan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik ditolak.

Sedangkan hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi keterikatan pegawai sebesar 0,520 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel keterikatan pegawai (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik ditolak.

Maka dari itu kepuasan kerja (X2) yang paling berpengaruh terhadap kinerja

pegawai (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis secara statistik diterima.

Hasil penelitian Pravitasari.,D, dkk (2017) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Faktor kepuasan kerja secara individu berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang yang dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor financial. Kepuasan seseorang sangat subjektif karena tingkat kepuasan seseorang berbeda satu sama lainnya dan cenderung tidak memiliki batas. Peningkatan kepuasan pegawai yang diberikan akan mempengaruhi perasaan pegawai dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dirumuskan kesimpulan untuk tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Kualitas kehidupan kerja) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba
2. Variabel X2 (Kepuasan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba
3. Variabel X3 (Keterikatan pegawai) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba
4. Variabel X1 (Kualitas kehidupan kerja), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (keterikatan pegawai) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba.
5. Variabel X2 (Kepuasan kerja) yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap pegawai honorer DPRD Bulukumba.

6.2. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai honorer DPRD Bulukumba

Peneliti menyarankan agar tetap berusaha menumbuhkan kualitas kehidupan kerja kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada kantor DPRD Bulukumba. Agar lebih baik dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan.

2. Bagi Instansi

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, Instansi pemerintahan khususnya DPRD Bulukumba lebih memperhatikan kehidupan kerja kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada kantor DPRD Bulukumba. Agar lebih baik dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut tentang kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan kerja, peneliti menyarankan untuk meneliti di daerah yang berbeda, peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian dengan variable lain atau dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang mendalam pada subjek penelitian guna memperoleh gambaran yang lebih lengkap untuk topik ini serta memperhatikan aitem pada kuesioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Akbar, M.R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (studi pada karyawan Pt. Primateco Indonesia di Batang). *Jurnal. Universitas Negeri Semarang*. Vol:2.No:1.
- Albrecht, S.L. (2010). *Handbook Of Employee Engagment: Perspectives, Issue, Research and Practice*. UK. Edard Elgar Publishing Limited.
- Anggraini, L.E., Astuti. S., Prasetia. A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi pada Karyawan Pt. Uniliver Indonesia Tbk. Surabaya).
- Arista., dkk (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal. Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Astiti, P. (2015). Skripsi. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi, edisi kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquitt et al. (2013). *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*. McGraw-Hill Higher Education.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2011). *Business research methods (11th ed.)*. New York: Mc GrawHill/Irwin.
- Devita (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restoran Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Riau*. Vol. 4.No.2
- Donata, A.M (2015) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan kepuasan terhadap keterikatan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. *Tesis*. Universitas Atmajaya. Yogyakarta.
- Dost, M.T (2012). *Job satisfaction of Turkish academics according to a set of occupational and personal variables*. *Procedia Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol. 46 , p: 4918 – 4922
- Field, L.K. & Buitendach, J.H. (2011). Happiness. *Work Engagement and Organizational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa*. *AOSIS open Journals*, 37, 1, 1-10.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmalaati. N. (2017) Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Vol:3. No:2. Hal:1-9.
- Hazan, Z.M (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Employee Engagement sebagai variabel intervening di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro. *Jurnal*. Yogyakarta
- Indaswari, F. A. (2014) Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan

- komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Yogyakarta
- Jackson, Mathis, Robert L. dan John H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Laskar Aksara. Bekasi.
- Nabilah, R., Jafar, S (2014). Pengaruh Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center. Pt. Telekomunikasi Indonesia. Jurnal. Vol:12.No.1.
- Nawawi Hadari. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Novita, Linda. (2013). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet Dengan Metode Partial Least Square (Pls) (Studi Kasus Di PT X). Jurnal Skripsi di <http://Skripsitip.Staff.Ub.Ac.Id/Files/2014/02/Jurnal-Linda-Novita.Pdf>
- Nubaity & Sulistyono (2013). Pendekatan Engagement Dalam Pembangunan Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Fakultas Ekonomi. Universitas Sultan AGUNG Semarang. VO. 3.No.2.
- Rahma (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasi Dengan Employee Engagement Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda. Jurnal Psikologi. Vol.1 No.2.
- Rahmadela., Asmanita (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukti Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen. Vol:3.No:2.
- Riadi, M. (2017). Komponen Manfaat dan Pengembangan Kualitas Kehidupan Kerja. Di Akses pada 27 Agustus 2020 di <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/komponen-manfaat-dan-pengembangan-kualitas-kehidupan-kerja.html>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. et al. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. 6th edn. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robertson, S.P., & Cooper (2012) *Job And Work Attitudes, Engagement and Employee Performance: Where does psychological Well- Being Fit in? Leadership & Organization Development Journal*. 33(3).
- Robbins S.P. and Judge T.A., (2011), "*Organizational Behavior Fourteenth Edition*", New Jersey: Prentice Hall
- Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju
- Setiyadi, Y. W. and Wartini, S. (2016) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), pp. 315–324.
- Siregar., Alamsyah., R (2017). *Jurnal. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi*

Terhadap Pegawai Honorer Pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Medan.Medan.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukamanto., Sami'ah (2013). Hubungan Keterikatan Pegawai Dengan Kinerja Hotel Surabaya Plaza. *Jurnal Psikologi Industry dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Airlangga.Vol.2.No.2.
- Pamungkas,Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja *Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi D.I. Yogyakarta.Jurnal*. Vol:7.No:2.
- Pratiwi,K. Himam,F. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal psikologi undip*. Vol:13.No:1. Hal:42-49.
- Pravitasari.,D,dkk. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerja PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karangayar. *Jurnal*. Universitas Sebelas Maret Surokarta. Vol.13 No.2 Hal. 107-120.
- Veithzal Sagala. (2011), *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta
- Wibowo,(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Granfindo Persada.
- Yusuf, T. (2010). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan. Disertasi, Program Doktorat. Tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

	PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA	Status Terakreditasi 'B' Oleh BAN-PT
Nomor	: 457/PPS/STIE-NI/X/2020	Makassar, 14 Oktober 2020
Lampiran	: Satu Berkas	
Perihal	: <u>Izin Penelitian Tesis</u>	
Kepada Yth. :		
Sekretaris Dewan DPRD Kabupaten Bulukumba		
Di-		
Bulukumba		
Selubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini :		
Nama Mahasiswa	: Andi Syarifah Man Arta	
NIM	: 2018MMI1333	
Program Studi	: Magister Manajemen (S2)	
Judul Penelitian	: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer DPRD Bulukumba.	
Komisi Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Sabun Echdar, S.E., M.Si 2. Dr. Hj. Fatmawati, S.E., M.M., M.Si.	
Waktu Penelitian	: Selama bulan Oktober - November 2020	
Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.		
Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.		
		Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Tembusan :		
1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;		
2. Ketua PWUMI MDT PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;		
3. Akademiwa Tiba;		
4. Penanggung		

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Panduan pengisian kuisisioner :

- 1) Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini hingga selesai.
- 2) Pengisian kuisisioner dapat dilakukan melalui offline maupun online dengan cara sebagai berikut;
 - a. Offline : pengisian dilakukan dengan mengisi lembar kuisisioner yang telah disiapkan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
 - b. Online : Pengisian dapat dilakukan online dengan mengakses pada situs laman di
- 3) Berilah tanda [√] untuk kolom Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja sesuai dengan pribadi diri anda.
- 4) Berilah tanda [√] untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan dalam kolom yang tersedia.
- 5) Setiap pernyataan diwakili oleh penilain persepsi anda yang diterangkan : 1 = Sangat Tidak Setuju [STS] 2 = Tidak Setuju [TS] 3 = Netral [N] 4 = Setuju [S] 5 = Sangat Setuju (SS)
- 6) Mohon Anda hanya memberikan satu tanda [√] pada setiap kolom pernyataan.
- 7) Setiap jawaban Anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
- 8) Terima Kasih

PENELITIAN TESIS
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER DPRD
BULUKUMBA
STIE NOBEL INDONESIA

Nama :			
Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
Laki-Laki [] Perempuan []	[] 17–24 Tahun [] 25–34 Tahun [] 35–49 Tahun [] 50–64 Tahun [] > 65 Tahun	[] SMA/Sederajat [] Diploma [] Sarjana (S1) [] Magister (S2) [] Lainnya.....	[] 0 < 1 Tahun [] 1 – 2 Tahun [] > 2 Tahun

NO.	Pernyataan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	Alternatif Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1.	Saya selalu mendapatkan informasi di kantor DPRD Bulukumba.					
2.	Saya dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan di kantor DPRD Bulukumba.					
3.	Uang pengupahan dan penggajian yang diberlakukan di kantor DPRD Bulukumba sama dengan instansi lain.					
4.	Saya merasa jam kerja yang ditetapkan di Kantor DPRD Bulukumba sudah sesuai dengan aturan yang ada.					
NO.	Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1.	Saya mendapatkan gaji setiap bulannya di kantor DPRD Bulukumba					
2.	Saya memiliki kesempatan untuk menjadi ASN di kantor DPRD Bulukumba					
3.	Saya selalu mendapatkan arahan oleh atasan jika diberikan pekerjaan di Kantor DPRD Bulukumba					
4.	Saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk lebih semangat dalam bekerja di Kantor DPRD Bulukumba					
5.	Saya menyukai pekerjaan saya di Kantor DPRD Bulukumba					
6.	Saya selalu sukarela dalam bekerja menjadi pegawai honorer di Kantor DPRD Bulukumba.					
7.	Saya memiliki jangka waktu dan tanggung jawab kerja sesuai SK yang saya terima di Kantor DPRD Bulukumba.					
8.	Saya mendapatkan ruangan kerja yang bersih, terang, tidak sempit dan bising di Kantor DPRD Bulukumba					
NO	Pernyataan	1	2	3	4	5

	Variabel Keterikatan Pegawai	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan di Kantor DPRD Bulukumba					
2.	Saya merasa bangga menjadi honorer di Kantor DPRD Bulukumba.					
3.	Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja di Kantor DPRD Bulukumba					
NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Variabel Kinerja Pegawai	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai.					
2.	Saya selalu menyelesaikan seluruh pekerjaan sebelum jam pulang setiap hari.					
3.	Saya selalu berusaha masuk tepat waktu di Kantor DPRD Bulukumba					
4.	Saya selalu memperhatikan penggunaan peralatan kerja diruangan saya di Kantor DPRD Bulukumba					
5.	Saya dapat mandiri dalam melakukan pekerjaan di Kantor DPRD Bulukumba					
6.	Saya memiliki komitmen dalam bekerja di Kantor DPRD Bulukumba					

Terima Kasih

Lampiran 3. Tabulasi Data

1	A B C D E				F G H I J				K L M N O P Q R S T U V W X Y Z AA AB AC AD AE																					
	2	Nama	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	kegiatan kebidgesan kerja				kegiatan kerja								kegiatan program			kegiatan program								
X1.1							X1.2	X1.3	X1.4	Tot.J	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Tot.J	X3.1	X3.2	X3.3	Tot.J	V.1	V.2	V.3	V.4	V.5	V.6	Tot.J
3	Rahmetia	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	1-2Tahun	2	4	4	4	16	5	5	4	3	4	4	4	33	4	4	4	12	4	5	5	4	4	4	26	
4	Sahriyahyuni	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	1-2Tahun	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	
5	Mahisuarah-Elka	17-24Tahun	Laki-Laki	SMAS/dorajat	0-1Tahun	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
6	Ikrar	17-24Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	0-1Tahun	4	4	4	4	16	5	3	5	5	5	4	5	4	34	4	3	4	13	4	5	4	5	4	5	27
7	SuzukiLedy	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	1-2Tahun	4	3	4	3	14	4	3	3	3	4	4	4	3	28	4	4	4	12	3	4	3	4	3	3	20
8	AndiYumalKhairiyah	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	19	
9	Hurani	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	12	5	4	4	4	4	5	26	
10	AndiRukiNurafiah,S.Met	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	3	2	3	3	11	4	4	4	4	5	4	5	4	34	3	2	3	9	5	4	4	4	4	4	25
11	Ramlasutijotri	25-34Tahun	Perempuan	Diploma	>2Tahun	3	2	3	3	11	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	12	4	3	4	5	4	4	24	
12	Srirahayu	17-24Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	1-2Tahun	4	4	3	3	14	4	5	4	4	4	4	4	33	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	
13	SriRukiArRisnangri	17-24Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	>2Tahun	4	4	4	4	16	5	5	3	5	4	4	4	5	35	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	20
14	ANDI SYARIFAH FATIMAH SYAH	17-24Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	0-1Tahun	4	4	4	3	15	4	2	5	4	4	4	5	33	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25	
15	Ismawan	25-34Tahun	Laki-Laki	Diploma	>2Tahun	4	4	3	3	14	4	3	4	4	4	3	4	29	3	3	3	13	4	4	3	3	4	4	22	
16	Widyartuti	35-49Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
17	AndiPutriYayaWakayuni	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	4	3	30	4	3	3	12	4	4	4	4	4	4	24	
18	Saifuljuz	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	2	29	3	4	4	13	3	3	3	3	3	4	19	
19	Muk Nur Anzal	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
20	Yulianurman	25-34Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	>2Tahun	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	24	
21	Amriar	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	1-2Tahun	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	4	4	30	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	24	
22	Luzilivianingsih	25-34Tahun	Perempuan	Diploma	1-2Tahun	3	3	3	4	13	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	3	15	4	3	4	4	4	4	23	
23	Nurul chaitimah	35-49Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	>2Tahun	3	3	3	4	13	5	5	5	5	5	5	3	30	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	
24	Nam-dolah	35-49Tahun	Laki-Laki	Diploma	>2Tahun	3	4	3	3	13	4	3	4	4	4	3	3	4	29	4	4	4	12	4	4	3	3	4	4	22
25	Hermaningsih	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	4	4	30	3	3	4	14	4	2	4	4	4	4	22	
26	AndiMullikahBakul,SM-1	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	1-2Tahun	4	4	3	4	15	4	3	4	4	4	4	3	35	3	4	4	13	4	4	3	4	4	4	25	
27	AndiMaulidKusumadiah, S.Met	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	3	30	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	27	
28	Rahma	25-34Tahun	Laki-Laki	Magister(S2)	1-2Tahun	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	4	3	28	2	4	3	9	4	4	4	4	4	4	23	
29	AndiRafiqulAnshari	17-24Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	0-1Tahun	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	5	5	33	4	4	4	12	5	5	5	4	4	4	28	
30	MaulanurRif	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	33	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	
31	RafiqulAnshari	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	33	3	4	4	13	4	4	4	4	4	4	25	
32	MaulanurRif	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	0-1Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	3	3	3	4	4	21	
33	AndiRahMansyur,Putri	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
34	MaulanurRif	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	0-1Tahun	4	4	3	4	15	4	4	3	3	4	4	4	37	4	3	4	13	4	3	3	4	4	4	24	
35	AndiRahMansyur,Sud	17-24Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	>2Tahun	3	3	4	4	14	4	3	4	4	4	4	3	37	4	3	4	13	3	4	4	4	4	4	24	
36	Rafiq	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	34	4	3	4	13	4	4	4	4	4	4	22	
37	MaulanurRif	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	1-2Tahun	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	4	4	37	4	3	4	13	4	3	3	3	4	4	20	
38	ANDI HUSNINGSIH, SP	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	12	3	4	3	3	4	4	22	
39	MaulanurRif	25-34Tahun	Perempuan	Diploma	0-1Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	12	4	3	3	3	3	4	20	
40	RahmaMansyur	25-34Tahun	Laki-Laki	Sarjana(S1)	>2Tahun	4	3	3	3	13	4	2	4	4	3	4	3	28	3	3	3	14	3	2	3	3	4	3	19	
41	ANDI HUSNINGSIH, S.Met	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	0-1Tahun	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	4	40	4	4	4	12	4	3	3	3	3	4	20	
42	AndiRahMansyur	25-34Tahun	Perempuan	Sarjana(S1)	1-2Tahun	3	2	3	3	11	4	3	4	4	4	4	3	34	4	3	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
43	MaulanurRif	25-34Tahun	Laki-Laki	Magister(S2)	1-2Tahun	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	
44	MaulanurRif	17-24Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	0-1Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	
45	MaulanurRif	25-34Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	>2Tahun	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
46	MaulanurRif	17-24Tahun	Perempuan	SMAS/dorajat	0-1Tahun	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	25	
47	MaulanurRif	25-34Tahun	Laki-Laki	SMAS/dorajat	>2Tahun	2	3	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	23	4	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24	

Lampiran 4. Hasil Validasi NII

Uji Validitas Item

- Variabel X1: Kualitas kehidupan kerja (r tabel = 0.2940, α = 0.05 uji dua sisi)

Correlations

		kualitas1	kualitas2	kualitas3	kualitas4	totalkualitas
kualitas1	Pearson Correlation	1	.629**	.538**	.294*	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.050	.000
	N	45	45	45	45	45
kualitas2	Pearson Correlation	.629**	1	.476**	.575**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
kualitas3	Pearson Correlation	.538**	.476**	1	.527**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
kualitas4	Pearson Correlation	.294*	.575**	.527**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
totalkualitas	Pearson Correlation	.786**	.871**	.772**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Variabel X2: Kepuasan Kerja (r tabel = 0.2940, α = 0.05 uji dua sisi)

Correlations

		kepuasan1	kepuasan2	kepuasan3	kepuasan4	kepuasan5	kepuasan6	kepuasan7	kepuasan8	totalkepuasan
kepuasan1	Pearson Correlation	1	.252	.328*	.274	.143	.418**	.476**	.321*	.552**
	Sig. (2-tailed)		.095	.028	.069	.349	.004	.001	.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan2	Pearson Correlation	.252	1	.047	.540**	.687**	.127	.256	.106	.738**
	Sig. (2-tailed)	.095		.760	.000	.000	.405	.089	.490	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan3	Pearson Correlation	.328*	.047	1	.383**	.228	.416**	.420**	.264	.499**
	Sig. (2-tailed)	.028	.760		.009	.131	.005	.004	.080	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan4	Pearson Correlation	.274	.540**	.383**	1	.826**	.274	.255	.195	.824**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.009		.000	.069	.091	.199	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan5	Pearson Correlation	.143	.687**	.228	.826**	1	.105	.341*	.033	.794**
	Sig. (2-tailed)	.349	.000	.131	.000		.493	.022	.830	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan6	Pearson Correlation	.418**	.127	.416**	.274	.105	1	.489**	.227	.472**
	Sig. (2-tailed)	.004	.405	.005	.069	.493		.001	.133	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan7	Pearson Correlation	.476**	.256	.420**	.255	.341*	.489**	1	.237	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001	.089	.004	.091	.022	.001		.117	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
kepuasan8	Pearson Correlation	.321*	.106	.264	.195	.033	.227	.237	1	.414**
	Sig. (2-tailed)	.032	.490	.080	.199	.830	.133	.117		.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
totalkepuasan	Pearson Correlation	.552**	.738**	.499**	.824**	.794**	.472**	.594**	.414**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **Variabel X3: Keterikatan pegawai (r tabel = 0.2940, $\alpha = 0.05$ uji dua sisi)**

Correlations

		keterikatan1	keterikatan2	keterikatan3	totalketerikatan
keterikatan1	Pearson Correlation	1	.545**	.507**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
keterikatan2	Pearson Correlation	.545**	1	.189	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.214	.000
	N	45	45	45	45
keterikatan3	Pearson Correlation	.507**	.189	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.214		.000
	N	45	45	45	45
totalketerikatan	Pearson Correlation	.882**	.759**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **Variabel Y: Kinerja Pegawai (r tabel = 0.2940, $\alpha = 0.05$ uji dua sisi)**

Correlations

		kinerja1	kinerja2	kinerja3	kinerja4	kinerja5	kinerja6	totalkinerja
kinerja1	Pearson Correlation	1	.576**	.625**	.467**	.509**	.497**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja2	Pearson Correlation	.576**	1	.618**	.606**	.538**	.576**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja3	Pearson Correlation	.625**	.618**	1	.705**	.505**	.513**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja4	Pearson Correlation	.467**	.606**	.705**	1	.526**	.597**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja5	Pearson Correlation	.509**	.538**	.505**	.526**	1	.578**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
kinerja6	Pearson Correlation	.497**	.576**	.513**	.597**	.578**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
totalkinerja	Pearson Correlation	.762**	.822**	.843**	.821**	.756**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Item

- **Variabel X1: Kualitas Kehidupan Kerja ($\alpha = 0.50$)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.801 > 0.50

- **Variabel X2: Kepuasan kerja ($\alpha = 0.50$)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.764 > 0.50

- **Variabel X3: Keterikatan pegawai ($\alpha = 0.50$)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	3

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.682 > 0.50

- **Variabel Y: Kinerja pegawai ($\alpha = 0.50$)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.884 > 0.50

UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1) Deskriptif Responden

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 Tah	11	24.4	24.4	24.4
	25-34 Tah	28	62.2	62.2	86.7
	35-49 Tah	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

pendidikantrakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	5	11.1	11.1	11.1
	Magister (S2)	2	4.4	4.4	15.6
	Sarjana (S1)	27	60.0	60.0	75.6
	SMA/Sederajat	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

masakerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 2 Tahun	25	55.6	55.6	55.6
	0 < 1 Tahun	10	22.2	22.2	77.8
	1 - 2 Tah	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**2) Deskriptif Item Pernyataan
Item Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

kualitas1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	5	11.1	11.1	15.6
	4	34	75.6	75.6	91.1
	5	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

kualitas2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.9	8.9	8.9
	3	4	8.9	8.9	17.8
	4	33	73.3	73.3	91.1
	5	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

kualitas3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	33	73.3	73.3	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

kualitas4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22.2	22.2	22.2
	4	31	68.9	68.9	91.1
	5	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Item Kepuasan Kerja (X2)

kepuasan1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.4	4.4	6.7
4	31	68.9	68.9	75.6
5	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kepuasan2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.9	8.9	8.9
2	3	6.7	6.7	15.6
3	14	31.1	31.1	46.7
4	12	26.7	26.7	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kepuasan3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.7	6.7	6.7
4	34	75.6	75.6	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kepuasan4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.7	6.7	6.7
3	4	8.9	8.9	15.6
4	26	57.8	57.8	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kepuasan5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.7	6.7	6.7
3	2	4.4	4.4	11.1
4	27	60.0	60.0	71.1
5	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kepuasan6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.7	6.7	6.7
4	37	82.2	82.2	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kepuasan7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	13.3	13.3	13.3
4	32	71.1	71.1	84.4
5	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kepuasan8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	5	11.1	11.1	15.6
4	29	64.4	64.4	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Item Keterikatan pegawai (X3)**keterikatan1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	1	2.2	2.2	4.4
4	30	66.7	66.7	71.1
5	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

keterikatan2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
4	27	60.0	60.0	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

keterikatan3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	6	13.3	13.3	15.6
4	35	77.8	77.8	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Item Kinerja pegawai (Y)

kinerja1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	13.3	13.3	13.3
4	31	68.9	68.9	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kinerja2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	9	20.0	20.0	22.2
4	29	64.4	64.4	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kinerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	28.9	28.9	28.9
4	22	48.9	48.9	77.8
5	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kinerja4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	22.2	22.2	22.2
4	28	62.2	62.2	84.4
5	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kinerja5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	10	22.2	22.2	24.4
4	31	68.9	68.9	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kinerja6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	13.3	13.3	13.3
4	31	68.9	68.9	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1) Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.443 ^a	.196	.138	2.745	2.442

a. Predictors: (Constant), total keterikatan, total kepuasan, total kualitas

b. Dependent Variable: total kinerjaja

2) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.492	5.453		3.208	.003
	total kualitas	-.110	.242	-.071	-.455	.652
	total kepuasan	.323	.108	.424	2.984	.005
	total keterikatan	-.196	.341	-.090	-.575	.569

3) Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.492	5.453		3.208	.003		
	total kualitas	-.110	.242	-.071	-.455	.652	.801	1.249
	total kepuasan	.323	.108	.424	2.984	.005	.970	1.031
	total keterikatan	-.196	.341	-.090	-.575	.569	.799	1.252

a. Dependent Variable: total kinerjaja

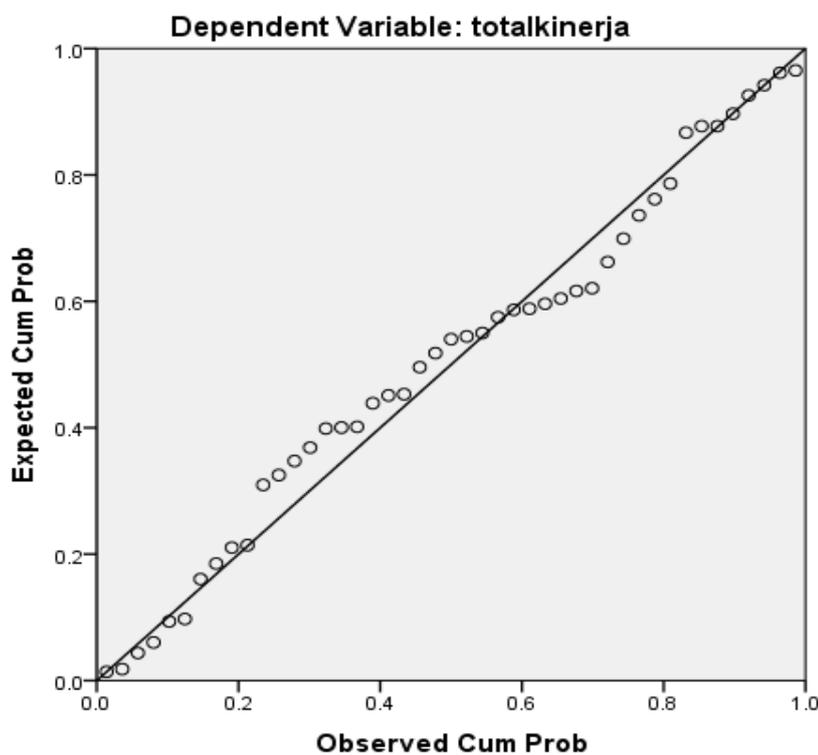
4) Uji Normalitas (n = 45, nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64942756
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.084
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



• UJI HIPOTESIS

1) Uji T (nilai t tabel: 2.018, sig (p): 0.05)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.492	5.453		3.208	.003
	total kualitas	-.110	.242	-.071	-.455	.652
	total kepuasan	.323	.108	.424	2.984	.005
	total keterikatan	-.196	.341	-.090	-.575	.569

a. Dependent Variable: totalkinerja

2) Uji F (nilai F tabel: 2.83, sig (p): 0.05)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.455	3	25.152	3.339	.028 ^b
	Residual	308.857	41	7.533		
	Total	384.311	44			

a. Dependent Variable: totalkinerja

b. Predictors: (Constant), totalketerangan, totalkepuasan, total kualitas

3) Uji Koefisien Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.196	.138	2.745

a. Predictors: (Constant), totalketerangan, totalkepuasan, total kualitas

Lampiran 5. Surat Keterangan Validasi Data NII

	<p>Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) NOBEL INDONESIA INSTITUTE Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 303/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018</p>
<p><u>SURAT KETERANGAN</u> No. 140/BPK/IS.KET/NII/STIE-NI/2020</p>	
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:</p>	
Nama	: ANDI SYARIFAH MUNARTA
NIM	: 2018MM11333
Program Studi:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Alamat/No.Hp :	685341134200
<p>Adalah benar telah melakukan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.</p>	
<p>Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.</p>	
<p>Makassar, 30 November 2020 Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,</p>	
	<p>Mutiarini Mubyi, M.Psi, Psikolog., CGA.</p>

Lampiran 6. Validasi Abstrak NII

ABSTRAK

Andi Syarifah Mun Arta. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer DPRD Bulukumba, dibimbing oleh Saban Echdar dan Fatmasari.

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisa (1) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba. (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba (3) pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba (4) pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba (5) variabel yang paling dominan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini di laksanakan di Kantor DPRD Bulukumba Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer yang bekerja di Kantor DPRD Bulukumba, berjumlah 45 orang yang dijadikan sampel penelitian.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kualitas kehidupan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0,652 lebih besar dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$). (2) Kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), (3) keterikatan pegawai (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0,569 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), (4) kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterikatan pegawai (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik F hitung diperoleh nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05. (5) kepuasan kerja (X2) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil statistik T hitung sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterikatan Pegawai Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Andi Syarifah Mun Arta. 2020. The Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction and Employee Engagement on Honorary Employee Performance of the Bulukumba DPRD, supervised by Saban Echdar and Fatmasari.

This study aims to analyze (1) the effect of the quality of work life on the performance of honorary employees of the Bulukumba DPRD (2) the effect of job satisfaction on the performance of honorary employees of DPRD Bulukumba (3) the influence of employee engagement on the performance of honorary employees of DPRD Bulukumba (4) the influence of quality of work life, job satisfaction and employee engagement have a simultaneous effect on the performance of honorary employees of DPRD Bulukumba the most dominant was the quality of work life, job satisfaction and employee engagement that had an effect on the performance of the honorary staff of the Bulukumba DPRD.

The type of research used is quantitative with a descriptive approach. This research was conducted at the Bulukumba DPRD Office. The population in this study were 45 honorary employees who worked in the Bulukumba DPRD Office.

The results of this study indicate that (1) the quality of work life (X1) has no effect on employee performance (Y) with the statistical results of T count of 0.652 greater than $\alpha = 0.5$ (0.000 < 0.05). (2) Job satisfaction (X2) affects employee performance (Y) with the results of the T statistic of 0.005 smaller than $\alpha = 0.05$ (0.000 < 0.05), (3) employee engagement (X3) has no effect on employee performance (Y) with statistical results T count of 0.569 is greater than $\alpha = 0.05$ (0.000 < 0.05) (4) quality of work life (X1), job satisfaction (X2), and employee engagement (X3) effect on employee performance (Y) with the results of the F statistic obtained a significance value of 0.003 smaller than the value of 0.05. (5) job satisfaction (X2) which has the most influence on employee performance (Y) with the results of the T statistic of 0.005 is smaller from $\alpha = 0.05$ (0.000 < 0.05).

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



Lampiran 7. Tanda Bukti Bebas Plagiasi



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ANDI SYARIFAH MUN ARTA
NIM : 2018.MM.1.1333
Judul Tesis : Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai honorer DPRD Bulukumba

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 14 Desember 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,MM

Ketua

Lampiran 8. Surat LoA



Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 065/JMMNI/IX/2020

Dewan penyunting Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia telah menerima artikel,

Nama : Andi Syarifah Mun Arta (Penulis 1)
 Saban Echdar (Penulis 2)
 Fatmasari (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan
 Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Dprd
 Bulukamba

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diterima dan akan diproses sesuai
 Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat
 keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 11 Desember 2020

Penanggung Jawab Jurnal

Managing Editorial

Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M