

## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA LAPANDEWA KAINDEA

Ruslina<sup>1\*</sup>, Muhammad Rais R<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Lapandewa Kaindea. Di terapkanya kualitas kehidupan kerja Pada Kantor Desa Lapandewa Kaindea mampu memberikan perubahan dan gambaran yang utuh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Lapandewa Kaindea. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif di gunakan Analisis Regresi sederhana dengan program SPSS. Penelitian di lakukan Di Kantor Desa Lapandewa Kaindea, yang berada Di Kecamatan Lapandewa, Kabupaten Buton Selatan, penelitian ini di laksanakan pada bulan april-mei 2023. Hasil penelitian menunjukan *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa meningkatnya Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Lapandewa Kaindea. Keseimbangan waktu dan konteks bekerja maka pegawai akan lebih bersikap profesional, dengan bekerja bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya lebih meningkat.

**Kata Kunci:** *Quality Of Work Life*, Kinerja Pegawai

---

**Abstract:** This study aims to determine whether the quality of work life affects the performance of employees at the lapandewa kaindea village office. The implementation of the quality of work life at the lapandewa kaindea village office is able to provide changes and a complete picture of employee performance at the village Lapandewa Kaindea Office. The research method used is descriptive with a qualitative approach using simple regression analysis with the SPSS program. This research was conducted at the lapandewa kaindea village office in lapandewa district, research was carried out in april-may 2023. The result of the study shows that the quality of work life has a significant effect on employee performance. This shows that the increase in the performance of employees at the village office of Lapandewa Kaindea. Balance of time and Kaindea. Balance of time and work context, employees will behave more professionally, by working seriously and making various efforts in order to achieve better work result so that their performance will increase.

---

**Keywords:** *Quality Of Work Life*, Employee Performance

---

## 1 Pendahuluan

Suatu desa/kelurahan, sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan operasional organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, yang berkompeten, professional serta memiliki kualitas yang unggul. Dalam jurnal Sulistyorini (2012:8), Manajemen Pendidikan Islam, untuk tetap bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dan kompetitif terutama memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi dalam bersaing

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan di butuhkan pada kinerja yang ingin di capai pegawai. Secara sederhana kinerja merupakan implementasi dari rencana yang disusun dan dicapai seorang pegawai selama periode waktu yang telah di tetapkan dan sesuai dengan rencana pada bidang pekerjaan tertentu yang sesuai dengan Quality Of Work Life, Cascio, (2012:42).

Makna Hakikat Kehidupan Kerja pada premis miniatur adalah suatu prosedur yang diterapkan dalam ilmu administrasi dalam lingkup kontrol nilai yang dapat meningkatkan yang dibuat oleh suatu kerangka metodologi yang digunakan untuk tawar-menawar dengan serikat pekerja, sebagai bentuk usaha para eksekutif dalam memberikan pelipurlara yang representatif. sedang bekerja. Maka ditata hubungan kerja yang layak, Husnawati, (2014: 12).

*Nature of work life* seperti yang ditunjukkan oleh Flippo (2013: 56) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan (peningkatan) yang terjadi di setiap lingkungan organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan meningkatkan martabat dan pengembangan manusia. Menurut Flippo (2015: 67) Hakikat kehidupan kerja juga merupakan penanda yang dilakukan dewan dalam memberikan sudut pandang yang menelaah individu, kerja dan asosiasi. dengan cara ini menjadikan bagian dari Sifat kehidupan kerja mengingat kecemasan dewan tentang efek pekerjaan bagi orang-orang, kelangsungan hierarkis, dan pentingnya perwakilan dalam menangani masalah dalam pekerjaan dan arahan, terutama memberikan hubungan dengan pekerjaan, profesi, kompensasi, dan jabatan pekerja dalam suatu asosiasi/organisasi. Menurut Siagaian (2016:24) Sangat penting untuk diketahui bahwa Quality of work life tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan, akan tetapi memanusiakan lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat sebagai manusia serta memberikan motivasi kerja pada pegawai Kantor Desa tersebut.

Data kependudukan dikelola oleh lembaga pemerintah yang disebut dengan kantor desa atau lembaga desa. Kependudukan mengelola strategi pemilihan informasi meneliti, mencatat dan mengawasi informasi kependudukan yang terdiri dari informasi pengurus kelahiran, pengurus informasi kematian, pengurus pindahan, dan pengurus informasi aktif serta data yang harus diteruskan ke daerah setempat kota. Pelaksana informasi kependudukan merupakan kebutuhan pokok yang dilakukan oleh kota/kelurahan dimana informasi pengurus harus dilakukan secara cepat, pasti dan tepat, terutama dalam hal waktu pembuatan kartu keluarga, akta kelahiran, pengesahan kematian, surat keterangan pindah atau hadir, serta data yang harus disampaikan ke daerah kota, (Daldjoeni, 2012).

Kantor Desa Lapandewa Kaindea berdiri sejak tahun 1997 berlokasi Di Desa Lapandewa Kaindea, Kecamatan Lapandewa, Kabupaten Buton Selatan. Di mana Kantor Desa tersebut beroperasi melayani masyarakat yang berada di lingkungan Desa tersebut, Sebagai mana yang telah dilakukan pegawai pada Kantor Desa Lapandewa Kaindea, dalam melakukan suatu pelayanan, terhadap masyarakat setempat kurang optimal dimana dilihat dari terkendalanya seperti misalnya, pembuatan surat-surat Administrasi menyangkut dengan teknik pengumpulan data, mencatat dan mengelola data penduduk yang terdiri dari data pengelolaan kelahiran, pengelolaan data kematian, data pengelolaan pindah datang, dan pengelolaan data lainnya.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian kali ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan sebagai tindak lanjut dari strategi perolehan data yang alasan pengumpulan datanya telah ditetapkan adalah melalui uji instrument penelitian, Uji Asumsi Klasik, analisis deskriptif dan analisis regresi. Menurut Sugiyono (2012), analisis regresi sederhana adalah pengujian sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen. Analisis deskriptif Menurut Santoso (2016) lebih berhubungan dengan pengumpulan data. Data data statistik yang di kumpulkan umumnya masih acak, mentah dandidak terorganisir dengan baik, oleh karena itu, data data tersebut harus di ringkas dengan baik dalam bentuk tabel maupun dala bentuk grafis sebagai dasar pengambilan keputusan maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif, jenis analisis data deskriptif kualitatif kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial. Pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu reabilitas di ukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

#### Uji Validitas

Pada program statistical product and service solusion (SPSS) teknik pengujian yang di gunakan adalah korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu variabel yang di lakukan pengujian dengan menggunakan teknik validity analysis dengan nilai korelasi 0,30.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (*Quality Of Work Life*)

| No             | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| X              |          |         |            |
| X <sub>1</sub> | 0,498    | 0,329   | Valid      |
| X <sub>2</sub> | 0,446    | 0,329   | Valid      |
| X <sub>3</sub> | 0,630    | 0,329   | Valid      |
| X <sub>4</sub> | 0,436    | 0,329   | Valid      |
| X <sub>5</sub> | 0,464    | 0,329   | Valid      |
| X <sub>6</sub> | 0,677    | 0,329   | Valid      |
| X <sub>7</sub> | 0,634    | 0,329   | Valid      |
| X <sub>8</sub> | 0,383    | 0,329   | Valid      |

Sumber: data primer di olah 2023

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Independen (Kinerja Pegawai)

| No             | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----------------|---------|--------|------------|
| Y              |         |        |            |
| Y <sub>1</sub> | 0,633   | 0,329  | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| Y2 | 0,597 | 0,329 | Valid |
| Y3 | 0,501 | 0,329 | Valid |
| Y4 | 0,469 | 0,329 | Valid |
| Y5 | 0,578 | 0,329 | Valid |
| Y6 | 0,569 | 0,329 | Valid |
| Y7 | 0,385 | 0,329 | Valid |
| Y8 | 0,489 | 0,329 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dengan R hitung > dari R tabel = 0,329, hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Y adalah valid berdasarkan tabel 4.8 di atas. Dengan demikian, hasil yang diperoleh untuk setiap hal pernyataan pada faktor Y dinyatakan substansial

### Uji Reliabilitas

Batasan nilai dalam penelitian ini adalah 0,60. Maka jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Reliabilitas nilai dalam pengujian ini adalah pada kolom reliability statistics (cronbach' alpha).

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .863                   | 11         |

Sumber: Data Primer Diolah 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukan bahwa variabel quality of work life memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,708 dan kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,723, sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner quality of work life dan kinerja pegawai di nyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak di gunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) Batasan nilai dalam pengujian ini adalah 0,05 maka jika nilai normalitas kurang dari 0,05 maka nilai bermodal tidak baik sedangkan jika nilai normalitas lebih besar dari 0,05 maka pengujian itu bermodal baik atau normal. Pada pengujian ini diambil nilai dari asymp.sig pada tabel residual.

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
|                                    | Unstandardized Residual |
| N                                  | 36                      |
| Mean                               | 0E-7                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Std. Deviation          |
|                                    | 2.26413144              |
| Most Extreme                       | Absolute                |
| Differences                        | Positive                |
|                                    | Negative                |
| Kolmogorov-Smirnov Z               | .635                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             | .815                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Mengingat konsekuensi dari uji kebiasaan pada tabel di atas, dinyatakan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,815 seperti pada tes ini tipikal, khususnya nilai Asymp. Sig. (Jika 2-tailed) nilai lebih besar atau sama dengan 0,05, tes ini menemukan nilai normal.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah melakukan hasil uji regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |       | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta  |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | 19.596     | 2.683 | 7.305 | .000 |
|                           | X                           | .412       | .091  | .616  | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 di atas, sangat masuk akal bahwa kondisi ini diketahui memiliki nilai tetap 19,596 secara numerik, nilai tetap ini menunjukkan bahwa nilai yang dapat diprediksi dari sifat variabel kehidupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X secara tegas dapat mempengaruhi pelaksanaan Y.

### 3.2 Pembahasan

Pembicaraan ini tergantung pada definisi masalah yang terdapat pada bagian I yang baru saja dipaparkan, untuk lebih spesifik menilik Yayasan, maka perincian masalah tersebut adalah: "Apakah Sifat Kehidupan Kerja Mempengaruhi Pelaksanaan Representatif di Lapandewa Kota Kaindea Kantor". Kemudian, pada titik itu, hasil eksplorasi yang diperoleh dari berbagai pengujian di atas dapat dianggap bahwa sifat kehidupan kerja secara bermakna memengaruhi pelaksanaan yang representatif. Teori pendukung penelitian, program kualitas kehidupan kerja, yang mencakup strategi untuk menciptakan pekerjaan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang di tempat kerja. Ada berbagai variabel yang harus dimungkinkan untuk mewujudkan kualitas kehidupan kerja, antara lain membangun kembali kerangka kerja, kerangka honorarium, tempat kerja, kerja sama dalam pekerjaan, kebanggaan, peningkatan profesi, kompromi, korespondensi dalam asosiasi, kesejahteraan terkait kata dan lain-lain. Dari hasil pemeriksaan yang diperoleh dan dihubungkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi dan korelasi, maka hasil eksplorasi sesuai dengan hasil pemeriksaan yang ditentukan.

Muhammad Arif, Aziz Firdaus (2020) dengan judul "Pengaruh Sifat Pemenuhan Kehidupan Kerja dan Jabatan Terhadap Eksekusi Representatif". dengan konsekuensi dari eksplorasi yang didapatnya "Sifat Kehidupan Kerja dan Pemenuhan Pekerjaan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif, Dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan", Ni Putu Cahaya Santhi, dan Ni Wayan Mujianti (2016). Dengan konsekuensi eksplorasi yang didapatnya, "Sifat Kehidupan Kerja mempengaruhi Pemenuhan Kerja Representatif.

"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Sawastika Bungalous" oleh Ni Luh Puttu Surya Astitiani (2016). "Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Sawastika Bungalous" demikian temuan penelitian ini.

Mengingat konsekuensi pemeriksaan, hal itu menunjukkan bahwa sifat kehidupan kerja jelas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan

pelaksanaan perwakilan di Kantor Kelurahan Lapandewa, Kaindea, menurut Hudson (2015) keseimbangan waktu berkaitan dengan pekerjaan, khususnya kemampuan individu untuk menyesuaikan waktu yang kita berikan sebagai ahli bekerja dengan waktu yang kita berikan sebagai individu di luar tempat kita bekerja, sehingga para pekerja akan bertindak lebih profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga presentasi mereka akan meningkat.

#### 4. Kesimpulan

Mengingat akibat dari telaah informasi dan perbincangan yang telah digambarkan pada bagian yang lalu mengenai dampak sifat kehidupan kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di Kantor Kelurahan Lapandewa Kaindea. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji T terkait pengaruh quality of work life X terhadap variabel kinerja pegawai Y diketahui bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan nilai sig sebesar 0,05 dengan nilai T hitung sebesar 0,795 jadi nilai sig  $0,795 > 0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Quality of work life secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan hasil uji F dimana diperoleh nilai F tabel 0,05 dengan nilai F hitung 0,992 jadi nilai sig  $0,992 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Daftar Pustaka

- Almasri 2016, Sumber Daya Manusia, Impelementasi Dalam Pendidikan Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Bandung
- Amirullah 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, penerbit graha ilmu, yogyakarta.
- Anderson 2016, Pemahaman Quality Of Work Life, Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2013, Evaluasi Kinerja SDM, cetakan ke enam Bandung Refika Aditama.
- Ambar Teguh Sulistyawati 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- As'ad 2012, Psikologi Industri, Yogyakarta, Liberty.
- Bintoro dan Daryanto 2017, Manajemen Kinerja Karyawan, cetakan 1 Yogyakarta, Gava Media.
- Burhan Bungi 2018, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang Universitas Di Ponorogo.
- Cascio 2012, Managing Human Resources, Productivity Quality Of Work Life, New York :Mc Graw-Hill.
- Cush Way 2012, Torabinejad Principles and Practice Of endodontics Ad, Philadelphia W.B Saunders.
- David dan edward dalam Jurthjahjan 2014, Human Behaviour at Work Organizational Behaviour. Mc New York.
- Daldjoeni 2012, Manajemen Sumber Daya maMnusia , Jakarat Bumi Aksara.
- Davis dan Newstrom 2016, Perilaku Organisasi Dan Perilaku Personalia, (Terjemahan, M Shobarudin), Jakarta Bhineka Cipta.

- Flippo 2013, *Quality Of Work Life* oleh D Larasati kualitas kehidupan kerja, Jakarat PT. Grafindo.
- French 2014, *Stress Dan Kepuasan Kerja*, Jakarta: Pustaka Binama Presindo.
- Gibson 2017, *Perilaku Organisasi: konsep-kontroversi-Aplikasi Jilid 2*. PT. Prehalindo, Jakarta.
- Husnawati 2014, *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan*. Surabaya Gava Media.
- Hamali 2016, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, di rujuk 1 kali, Yogyakarta, Manajemen sumber daya manusi.
- Harvey dan Brow 2015, *Carer Commitment And Carer Succes: Moderating Role Self Efficacy, Development*.
- Harsono 2015, *Psikologi Sosial Perusahaan Dan Industri*, Jakarta VC, Rajawali.
- Jhon withmore 2016 *Choacing Permomance*, Jakarta Gramedia ,Pustaka Utama.
- Luthans 2017, *Organizational Behaviour, Seventh Edition*, Singapore Boston Mc Graw Hill.
- Mondy Noe 2012, *Choacing Perfomance*, Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Muchiri 2013, *Komitemen Efektif Dalam Organisasi Yang Di Pengaruhi Knowledge Sharing Dan Kinerja Organisasi*, Yogyakarta.
- Muhammad Arif, Aziz Firdaus 2020.*Jurnal Ilmu Manajemen*. Jakarta. CV. Budi Utama ISSN 445-449.
- Moeheryoto 2012 *Motivasi Dan Kepuasan Kerja*, Yogyakarta: Fakultas ekonomi UGM.
- Nawawi 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif Yogyakarta: Gajah Mada Universityf Pres*.
- Ni luh Cahaya Santhi , Ni Wayan Mujiанти 2016. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Jakarta PT. Rineka Cipta. ISSN 156
- Ni Luh Puttu Surya Astitiani 2016. *Jurnal Manajemen Pembangunan Dan Pendidikan*.Bandung PT. Revika Aditama. Issn 2302-8912.
- Soedarmayanti 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja Jakarta :Mandar Maju*.
- Sulistiyorini (2012:8) *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, ( cet.I. yogyakarta)
- Sunyoto 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Bandung Alfabeta.