

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN  
SAMPANG**

Oleh: S Anugrahini Irawati

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Berdasarkan hasil F menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,034. karena nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\text{sig} < 5\%$ ), berarti Pertumbuhan dan Pengembangan, Partisipasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan berdasarkan hasil uji T bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dominan karena diketahui tingkat signifikan sebesar 0.035, karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus mendapat perhatian penuh agar kinerja pegawai meningkat.

Kata Kunci; kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja.

**Pendahuluan**

Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu maka organisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sistem yang berlaku khususnya dalam sistem perekrutan. Agar supaya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka pihak manajemen dapat menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

*Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa Quality of Work Life seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan positive feeling yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.*

*Quality of Work Life* merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat *Quality of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia dalam organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah; kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut masalah pekerjaan, karier, penghasilan dan “nasib” mereka. Sangat penting untuk mengetahui bahwa *Quality of Work Life* tidak terbatas pada isi suatu

pekerjaan akan tetapi juga bagaimana dapat “memanusiakan” serta mengakui dan menghargai harkat serta martabat manusia.

Adapun Obyek penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Sampang yang diharapkan mampu melayani dengan prima sesuai dengan aturan dan juga kebutuhan pemangku kepentingan. Dengan demikian maka diperlukan manajemen kepegawaian yang baik, agar karyawan termotivasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Salah satu hal yang diperlukan yaitu kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang
2. Di antara variabel kualitas kehidupan kerja manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang.
- 3.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Setiap pegawai mengharap Kualitas Kehidupan kerja mendukung kenyamanan kerja sehari-hari. Budiarti (2007:2) menyatakan bahwa “*employe more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high quality of work life*”. Artinya karyawan lebih memilih perusahaan dan berada di sana jika mereka percaya bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Fauzan (2006:13) mengemukakan pandangannya bahwa: “Kualitas kehidupan kerja dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi”. Hackman dalam Winardi (2008:14) menyatakan bahwa: “Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja”.

Menurut Cascio (2001: 59) bahwa: “peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik”. Selanjutnya, Siagian (1996 : 320) menyatakan bahwa, “Sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui mana para pekerja turut diberi kesempatan untuk menemukan cara mereka bekerja dan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasarannya”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan/upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar karyawan maupun dengan organisasi/instansi.

### **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja**

Cascio Wayne ( 2001:46 ), mengemukakan ada tiga indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (1998: 95 ) yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan 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

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kebutuhan ( imbalan), keinginan (lingkungan kerja yang kondusif) dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam organisasi dimana mereka bekerja. Dengan demikian maka dengan lingkungan tersebut karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **Upaya Peningkatan kualitas Kehidupan Kerja**

Semua karyawan menginginkan harkat dan martabatnya mendapatkan pengakuan, artinya manajemen harus memberikan perhatian yang serius dalam berbagai aspek sosio-psikologis pekerjaan dan tidak hanya terbatas pada aspek materi dalam berbagai bentuk imbalan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan, peningkatan kualitas kehidupan pekerja harus melibatkan para pegawai dari berbagai aspek pendekatan. Di samping itu perlu dilakukannya perbaikan kerja dengan dibantu lingkungan kerja yang kondusif dan pola komunikasi yang efektif. Sedangkan peningkatan kualitas kehidupan kerja yang dapat dilakukan dalam bentuk:

- a. Sistem komunikasi kepegawaian
- b. Keterlibatan pegawai
- c. Pemerdayaan pekerjaan
- d. Lingkungan kerja yang kondusif.

### **Standar Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Davis diterjemahkan oleh Dharma (1992:476) Standart kualitas kehidupan kerja adalah :

- a. Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap pegawai. Maksudnya adalah setiap pegawai memiliki hak yang sama, adil dan merata dalam pengembangan dan peningkatan kualitas mereka.
- b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadikan mereka merasa mampu untuk mewujudkannya. Maksudnya, setiap pegawai mempunyai hak yang sama untuk menyelesaikan tugas, diberikan pekerjaan khusus dan pendelegasian atas suatu wewenang atau tugas.
- c. Adanya komunikasi yang terbuka dan saling percaya antar individu dalam organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu, komunikasi yang baik, sikap terbuka dan rasa saling percaya antar anggota organisasi, baik itu antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, antara bawahan dengan bawahan, sangatlah penting demi menunjang kelancaran kegiatan dalam suatu organisasi.
- d. Setiap pegawai berperan aktif dan mereka mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup dan adil. Kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini juga akan member pengaruh untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya.
- f. Lingkungan aman dan sehat.  
Kenyamanan dan kesehatan di lingkungan kerja juga sangat diperhatikan. Lingkungan yang sangat tidak kondusif akan memberi dampak negative terhadap kualitas kehidupan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standart kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan yang aman dan sehat, kompensasi yang cukup dan adil, partisipasi, perlakuan yang objektif, dan komunikasi yang efektif

### **Kinerja Pegawai**

Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (2006: 9) adalah: ”perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

1. Gomes dalam Mangkunegara ( 2006: 9 )mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.
2. Mangkunegara (2000:67) bahwa “ kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.
3. Hasibuan (2005:105) juga memberikan pengertian kinerja adalah: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan membagi waktu”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam persatuan periode waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi pencapaian Kinerja**

Mangkunegara (2006: 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right in the right place, the right man in the right job*).
2. Faktor Motivasi  
Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama pegawai.

### **Pengukuran Kinerja Pegawai.**

Menurut (Elmuti dan Kathawala, 1997) dalam Husnawati (2006:24) Kinerja dapat diukur melalui lima indikator :

- a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan

- b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi
- d. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

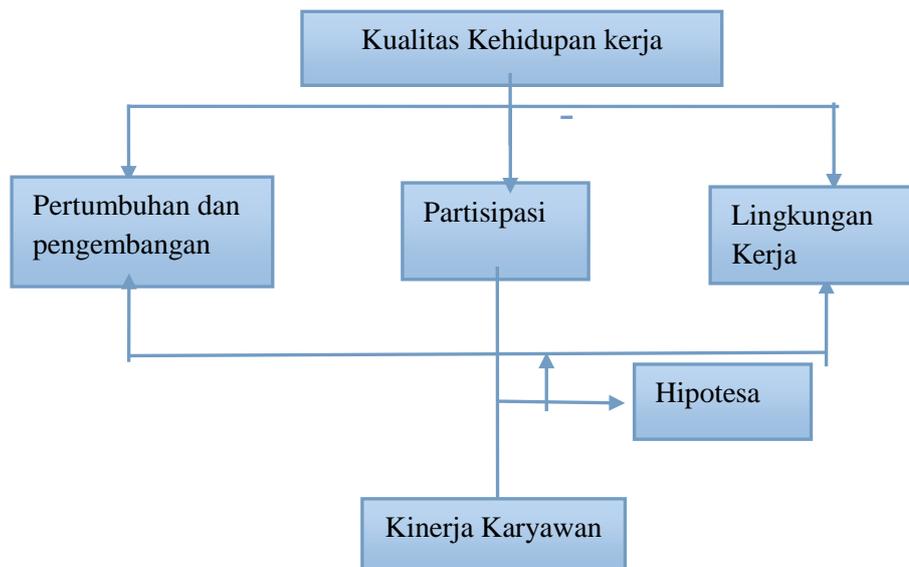
Degan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja dapat diukur dari 5 indikator yaitu: kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan, ketepatan waktu dan komunikasi yang baik sesama rekan kerja. Indikator tersebut yang nantinya dijadikan pedoman dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Kerangka Konseptual dan hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini :

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)



Sumber : Walton ( 1974 , dalam Zin 2004 ), May dan Lau ( 1999 ) dalam Husnawati (2006:24)

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kualitas kehidupan kerja yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

2. Diduga bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang adapun Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang

### **Populasi dan teknik pengambilan sampel**

#### **Populasi**

Populasi merupakan seluruh objek yang akan diteliti, sedangkan menurut Sugiono (2001:72) adalah: “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan”. Populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### **Jenis Data**

- a. Data Primer  
Data ini diperoleh dari jawaban responden terhadap kuisisioner yang telah disebarakan pada lokasi penelitian.
- b. Data Sekunder  
Data yang diambil dari bagian personalia Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

##### **Metode Pngumpulan Data**

1. Interview  
Interview yaitu teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian guna melengkapi data dalam penelitian ini (Indriantoro dan Supomo 1999:152).
2. Kuisisioner.  
Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pembagian lembar pertanyaan yang harus diisi oleh responden guna melengkapi data dalam penelitian. (Indriantoro dan Supomo 1999:154).
3. Observasi.  
Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek, obyek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi. dengan individu-individu yang diteliti. (Indriantoro dan Supomo 1999:157).
4. Dokumentasi  
Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan jalan mengutip dokumen yang sesuai dengan masalah yang dibahas.

##### **Teknik Analisis dan Uji Hipotesis**

## **Teknik Analisis**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda, dengan bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

## **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **Variabel Penelitian**

Menurut Silalahi (2010:132) variabel penelitian adalah ‘fenomena yang dapat diukur atau diamati karena memiliki nilai atau kategori’. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

### **Variabel Bebas atau Independen**

Variabel bebas adalah ‘variabel yang diamati dalam hubungan antar variabel yang menunjukkan adanya urutan temporal. Urutan temporal menyatakan bahwa suatu variabel mendahului variabel lain berdasarkan waktu’. (Silalahi, 2010:132). Variabel Bebas atau Independen dalam penelitian ini adalah: kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, dan Lingkungan kerja.

### **Variabel Terikat atau Dependen**

Variabel terikat merupakan ‘variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. oleh karena itu, variabel dependen bergantung pada variabel independen’. (Silalahi, 2004:133). Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat atau dependen.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur Secara keseluruhan

1. Pertumbuhan dan pengembangan (X1)  
artinya terdapat kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
2. Partisipasi (X2)  
adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
3. Lingkungan kerja (X3)  
yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.
4. Kinerja (Y)  
Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan membagi waktu

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 2. Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		standardzed coefficients	t	Sig	Coralations			Olinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Zero Order	Parsial	Part	Tolerance	VIF
1. (Constans) Pertumb & Pengembangan(X1) Partisipasi (x2) Lingkungan Kerja (X3)	-7.572	2.383		3.178	003					
				1.586	046	256	088	080	778	1.285
	-209	.160	.091	2.225	036	400	318	304	771	1.297
	-258	.117	.347	1.750	036	141	114	104	989	1.011

Sumber : data yang sudah diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -7.572 - 0.209 X_1 - 0.258 X_2 + 0.109 X_3 + e$$

Dengan asumsi bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, adalah nol atau konstan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar -7.572

Koefisien regresi untuk variabel Pertumbuhan dan Pengembangan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai - 0.209 mempunyai koefisien regresi negatif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang berlawanan arah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Pertumbuhan dan Pengembangan (X<sub>1</sub>) akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Partisipasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai - 0.258 mempunyai koefisien regresi negatif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang berlawanan arah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Partisipasi akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja(X<sub>3</sub>) diperoleh nilai -0.109 mempunyai koefisien regresi negatif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang tidak searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Lingkungan Kerja akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah konstan.

**Hasil Pengujian Uji F dan uji t**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesa secara seempak atau bersama-sama dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 : Hasil Uji F**

ANOVA					
Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	11.997	3	3.999	3.147	0.34
Residual	55.920	44	1.271		
Total	67.917	47			

**a. Predictors (Constant) Pertumbuhan dan Pengembangan, Partisipasi, Lingkungan Kerja**

**b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji F pada tabel 4.10 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,034. Karena nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\text{sig} < 5\%$ ), berarti Pertumbuhan dan Pengembangan ( $X_1$ ), Partisipasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah sesuai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Pertumbuhan dan Pengembangan ( $X_1$ ) tingkat signifikan sebesar 0.048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Pertumbuhan dan Pengembangan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Partisipasi ( $X_2$ ) tingkat signifikan sebesar 0,031. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Partisipasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tingkat signifikan sebesar 0.035. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} > 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan uji F pada tabel 4.10 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,034. Karena nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\text{sig} < 5\%$ ), berarti Pertumbuhan dan Pengembangan ( $X_1$ ), Partisipasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah sesuai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Sedangkan variabel Partisipasi ( $X_1$ ) tingkat signifikan sebesar 0.048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Partisipasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tingkat signifikan sebesar 0,031. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**A. Pengaruh Pertumbuhan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sampang. Hal ini membuktikan bahwa hubungan pegawai dengan instansi sudah cukup

bagus, baik itu masalah kepemimpinan maupun administrasi, sehingga Kinerja Pegawai tidak dipengaruhi oleh pertumbuhan dan pengembangan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Gibson *et al.*, (1997:87) yang menyatakan bahwa manusia bekerja dengan tujuan dapat memperoleh kepuasan lahir dan batin. Kepuasan dan kesejahteraan lahir dan batin.

### **B. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Partisipasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sampang, Hal ini membuktikan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi faktor-faktor selain Partisipasi seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan.

### **C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang, hal ini membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang bisa dilihat pada ikatan batin yang dimiliki pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang sudah cukup kuat, dan direfleksikan karyawan dengan ketepatan dalam bekerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan uji F di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,034. Karena nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\text{sig} < 5\%$ ), berarti Pertumbuhan dan Pengembangan ( $X_1$ ), Partisipasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ),
- b) Variabel Pertumbuhan dan Pengembangan ( $X_1$ ) tingkat signifikan sebesar 0.048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Pertumbuhan dan Pengembangan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- c) Variabel Partisipasi ( $X_2$ ) tingkat signifikan sebesar 0,031. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Partisipasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja
- d) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tingkat signifikan sebesar 0.035. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Partisipasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} > 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. ( $Y$ ).

**Saran**

Selanjutnya yang dapat dikemukakan sebagai saran yang antara lain :

- a. Bagi instansi harus lebih memperhatikan partisipasi dari para pegawai, dapat mempengaruhi kinerja yang nantinya dalam menjalankan tugasnya sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar, program kerja selesai tepat waktu.
- b. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, lingkungan kerja harus tercipta dengan harmonis sehingga meningkatkan kinerja pegawai

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, I dan Hendri Tanjung, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Alwi Syafaruddin, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta.
- Budiyarti , 2007, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta
- Cascio Wayne , 2001, *Motivation and Personality*, American Management Association, New York.
- Hasibuan Malayu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bina Aksara, Jakarta
- Husnawati, 2006, Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara , 2006, Teori Organisasi dan Pengorganisasian, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Siagian, Sondang, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Henry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YPKN, Yogyakarta.
- Silalahi (2010:13, Manajemen Kinerja, Fajar Intrapratama Offset, Jakarta
- Wehter, William, 1996, Human Resources and Personal Management, Mc Graw Hill Inc., 5 th Edition, New York.