

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
MINAHASA TENGGARA**

*THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY ON OFFICE SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA
TENGGARA*

Oleh:

Kendra S. Mawu¹

Bernhard Tewal²

Mac Donald Walangitan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Kendrasusanmawu@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³McDonald_trio@doctor.com

Abstrak: Era globalisasi ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan lompatan teknologi yang begitu cepat serta persaingan yang terjadi begitu ketat. Untuk itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan berdaya saing tinggi agar tidak kalah bersaing dengan peralatan teknologi yang diciptakannya sendiri. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dan menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Sampel yang digunakan sebanyak 62 orang responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t, serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pimpinan kantor sekretariat daerah kabupaten minahasa tenggara sebaiknya lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja para pegawainya sehingga para pegawai akan semakin loyal terhadap pekerjaannya dan akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Kata Kunci: *kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja pegawai*

Abstract: The era of globalization is marked by the progress of science and technological leaps that are so fast and the competition is so tight. For this reason, it is necessary to have quality and highly competitive human resources in order to not compete with the technology equipment that it creates itself. The purpose of this study is to determine the effect of the quality of work life and job satisfaction simultaneously or partially on employee work productivity. This research is categorized as quantitative research and uses associative research methods. The population in this study were all employees of the Regional Secretariat of the Minahasa Regency. The samples used were 62 respondents. Data collection methods using questionnaires and data analysis using statistical techniques such as validity test, reliability test, multiple linear regression test, t test, and F test. The results showed that the quality of work life and job satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on employee work productivity, the quality of work life partially had a positive and significant effect on employee work productivity, and job satisfaction partially had a positive and significant effect on employee work productivity. The leadership of the regional secretariat office in Southeast Minahasa district should pay more attention to the quality of work life and job satisfaction of its employees so that employees will be increasingly loyal to their work and will produce good work productivity.

Keywords: *quality of life, job satisfaction, productivity of employee*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan lompatan teknologi yang begitu cepat serta persaingan yang terjadi begitu ketat. Kemajuan-kemajuan tersebut memiliki dampak yang sangat besar baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah. Maka dari itu, diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan berdaya saing tinggi agar manusia tidak kalah bersaingnya dengan peralatan teknologi yang diciptakannya sendiri.

Di Indonesia kualitas Sumber Daya Manusia dapat dikatakan masih rendah dan menjadi masalah yang perlu untuk ditindaklanjuti oleh pemerintah. Kualitas sumber daya manusia (SDM) terbukti menjadi faktor penentu keberhasilan pengembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting (Notoadmodjo, 2003). Dalam mengelola kualitas SDM maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga menguntungkan bagi organisasi tersebut. Produktivitas kerja pegawai pada dasarnya ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara adalah organisasi perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara (Lembaran Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara Tahun 2016 Nomor 98). Tugas Sekretariat Daerah adalah membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan mengkoordinasikan administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat Daerah mempunyai fungsi antara lain: mengkoordinasikan penyusunan kebijakan Daerah, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah, pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi Daerah.

Berdasarkan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Maka untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh instansi/organisasi tersebut diperlukan adanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap para pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Ada atau tidaknya pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Ada atau tidaknya pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
3. Ada atau tidaknya pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Minahasa Tenggara.

TINJAUAN PUSTAKA**Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Hariandja(2007:292), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja yaitu, kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, hak-hak pegawai dalam kantor.

Kepuasan Kerja

Siagian (2005:225), mengatakan kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya dan bahwa pemahaman yang lebih menyangkut kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemahiran, keinginan pindah kerja, usia pekerja, tingkat jabatan serta besar kecilnya organisasi. Indikator-indikator kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji/upah.

Produktivitas Kerja

Menurut Umar (2013:9), Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Indikator-indikator produktivitas kerja yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Penelitian Ristanti dan Dihan (2016) dalam penelitian mereka pada PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap menemukan bahwa secara bersama-sama variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Muindy dan K'Obonyo (2015) dalam artikelnya menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja kerja.

2. Kualitas Kehidupan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Penelitian Tilaar, dkk (2017) dalam penelitian mereka menemukan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Pimpinan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan variabel kualitas kehidupan kerja karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta dapat mencapai tujuan dari instansi/organisasi. Penelitian Rai dan Tripathy (2015) dalam hasil penelitian mereka menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja Profesional IT di Delhi NCR dan Bangalore Region.

3. Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Penelitian Malonda, dkk (2013) dalam penelitiannya pada Karyawan PT. Matahari MegaMall Manado menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Dizgah, *et al* (2012) dalam penelitian mereka pada karyawan di Guilan *Public Sector* menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Penelitian Prastiyani dan Srimulyani (2017) dalam penelitiannya pada Rumah Sakit Sogaten Madiun menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

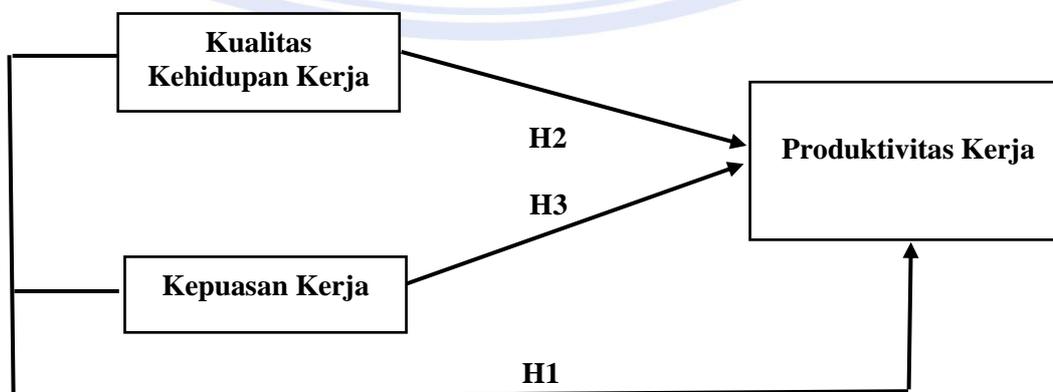
Hipotesis

H₁: Diduga Kualitas Kehidupan Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₂: Diduga Kualitas Kehidupan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₃: Diduga Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Olahan, 2018

METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai tipe penelitian kuantitatif-asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012:36).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilannya

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sebanyak 165 orang termasuk honorer. Jumlah sampel yang diambil yaitu 62 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode Slovin.

Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sedangkan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang telah diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literatur terkait.

Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dianalisa dengan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk item-item pernyataan variabel yang digunakan dalam kuesioner. Selain itu dilakukan juga analisa regresi linear berganda, uji t, uji f untuk membuktikan hipotesis.

Uji Validitas

Menurut Sitinjak dan Sugiarto (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Priyatno (2008), kriteria pengujian validitas adalah:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Sitinjak dan Sugiarto (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kendalan reliabilitas $> 0,6$ atau lebih. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach's bila $\text{Alpha} < 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 23 dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan pada nilai probabilitas.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependent. Uji-F diperuntukan guna melakukan uji hipotesis (slope) regresi secara bersamaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini sebanyak 62 orang pegawai. Terdiri dari laki-laki sebanyak 48% dan perempuan 52%. Responden paling banyak berusia 26 – 35 tahun (45%), pendidikan SMA (24%) dan memiliki masa kerja 5 tahun kebawah (35%).

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Pengujian validitas (X1) menunjukkan item pernyataan X1.8 memiliki nilai r hitung paling rendah sebesar 0.335 dan nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0.250. dengan demikian setiap item pernyataan X1.1 sampai X1.10 dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dari variabel (X1) Kualitas Kehidupan Kerja hasilnya memberikan nilai *alpha* 0.775 lebih besar dari *Limit of Cronbach's Alpha* yaitu 0,6. jadi setiap item yang ada dinyatakan reliabel dan konsisten.

Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

Pengujian validitas (X2) menunjukkan item pernyataan X2.3 memiliki nilai r hitung paling rendah sebesar 0.842 dan nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0.250. dengan demikian setiap item pernyataan X2.1 sampai X2.10 dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dari variabel (X2) Kepuasan Kerja hasilnya memberikan nilai *alpha* 0.826 lebih besar dari *Limit of Cronbach's Alpha* yaitu 0,6. jadi setiap item yang ada dinyatakan reliabel dan konsisten.

Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Pengujian validitas (Y) menunjukkan item pernyataan Y1.2 memiliki nilai r hitung paling rendah sebesar 0.377 dan nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0.250. dengan demikian setiap item pernyataan Y1.1 sampai Y1.16 dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dari variabel (Y) Produktivitas Kerja hasilnya memberikan nilai *alpha* 0.896 lebih besar dari *Limit of Cronbach's Alpha* yaitu 0,6. jadi setiap item yang ada dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja adalah normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) yakni 0,449 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) yakni 2,229 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian seluruh asumsi klasik dapat dipenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.027	6.709		1.644	.106
	Kualitas Kehidupan Kerja	.836	.222	.479	3.773	.000
	Kepuasan Kerja	.517	.198	.331	2.608	.012

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil tabel 2. Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = 11.027 + 0.836X_1 + 0.517X_2$$

Dari persamaan regresi linear diatas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) 11.027 ini berarti jika variabel bebas kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai (0) maka nilai produktivitas kerja (Y) 11.027.
2. Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja di kantor sekretariat daerah kabupaten minahasa tenggara sebesar 0,836. Ini menunjukkan bahwa jika variabel kualitas kehidupan kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. hal ini mengandung arti bahwa jika kualitas kehidupan kerja bertambah satu satuan maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0.836 satuan.
3. Nilai koefisien kepuasan kerja di kantor sekretariat daerah kabupaten minahasa tenggara sebesar 0.517. ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang meningkat dengan produktivitas kerja. hal ini mengandung arti bahwa jika kepuasan kerja bertambah satu satuan maka produktivitas kerja naik sebesar 0.517 satuan.

Uji Hipotesis**Uji t****Tabel 3. Hasil Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.027	6.709		1.644	.106
	Kualitas Kehidupan Kerja	.836	.222	.479	3.773	.000
	Kepuasan Kerja	.517	.198	.331	2.608	.012

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

1. Variabel kualitas kehidupan kerja, T hitung 3,773 > T tabel 2.000 dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Variabel kepuasan kerja, T hitung 2,608 > T tabel 2.000 dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari F hitung yaitu 39,715.

UJI F**Tabel 4. Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.267	2	569.633	39.715	.000 ^b
	Residual	846.233	59	14.343		
	Total	1985.500	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 39,715 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan**Kualitas kehidupan kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data secara simultan (uji F) dalam analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Artinya jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja naik maka produktivitas kerja pegawai juga akan ikut naik. Apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung pegawai akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sependapat dengan Lumbantoruan, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru. Dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja maka perlu adanya penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang memadai sehingga akan terjadi persaingan ketat antar pegawai supaya pegawai termotivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial (uji t) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Dengan demikian pimpinan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara perlu untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja untuk para pegawai yang ada di kantor sekretariat daerah sehingga akan mendorong para pegawai untuk lebih dan terus berprestasi dan akan meningkatkan loyalitas pegawai karena timbulnya perasaan dihargai dan dipedulikan oleh pimpinan. Hasil ini didukung dengan penelitian setiyadi dan Wartini (2006) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Ceter Setiabudi. Dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja maka pimpinan kantor sekretariat daerah harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri serta berpartisipasi sehingga akan mendorong produktivitas kerja menjadi tinggi.

Kepuasan Kerja berpengaruh secara Parsial (Uji t) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian juga sejalan dengan Lumantow, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Deho Canning Company Bitung. Dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja maka selaku pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan dimensi kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya seperti: Pekerjaan itu sendiri, dimana setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-

masing; Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya; Teman Sekerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; Promosi, merupakan faktor yang berhubungan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja; Gaji, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Dengan demikian sehingga kedua hal tersebut telah terbukti memiliki persepsi yang baik dari seluruh pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan, dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang dipakai sebagai masukan bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

1. Bagi Pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sebaiknya memperhatikan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam kantor karena kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai secara simultan maupun secara parsial.
2. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dengan memperluas variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., and Bisokhan, R. 2012. *Relationship Between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Gilan Public Sector. Journal of Basic and Applied Scientific Research. Vol 2 No. 1735-1741, 2012.* <https://www.semanticscholar.org/.../Relationship-between-Job-Satisfaction-and-Employe>. Diakses pada tanggal 21 mei 2018.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta
- Lumbantoruan, E. R. 20015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Perilaku Kewarganegaraan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). *Jurnal FEKON*. Vol. 2 No. 1 Februari 2015. <https://media.neliti.com/media/publications/33755-ID-pengaruh-kualitas-kehidupan-kerja-kepuasan-kerja-dan-komitmen-karyawan-terhadap.pdf>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2018

- Lumantow, R. Y., Tewal, B., Lengkong, V. P. K. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 1 Maret 2015. <https://media.neliti.com/media/publications/2498-ID-pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-dimoderasi-oleh-m.pdf>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2018
- Malonda, V. 2013. *Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Emba* , Vol.1 No. 3 juni 2013.<https://media.neliti.com/media/publications/1617-ID-kepuasan-dan-motivasi-kerja-pengaruhnya-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pt.pdf>. Diakses pada tanggal 16 mei 2018
- Muidy, F., K'Obonyo, P. 2015. Quality of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, and Job Performance: a Critical Review of Literature. *Jurnal European Scientific*.Vol 11. No.26. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/download/6243/6012>. Diakses pada tanggal 18 September 2018.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Ristanti, A. J., dan Dihan, F. N. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 5 No. 1 April 2016. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/download/1187/996>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2018.
- Setiyadi, Y. W., dan Wartini, S. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol, 5 No. 4 2016. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12306/7737>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2018.
- Siagian, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Maret 2012. Bandung
- Sitinjak, J. R. T., dan Sugiarto. 2006. *LISREL*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., dan Jorie, R. J. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 2 Juni 2017. <https://media.neliti.com/media/publications/131492-ID-pengaruh-kualitas-kehidupan-kerja-disipl.pdf>. Diakses pada tanggal 28 February 2018

Tripathy, L. K. 2017. *Impact of Quality of Work Life on Job Performance. International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*. Vol 2. No. 10 November 2017. <https://www.ijbmm.com/paper/Nov2017/1129986796.pdf>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2018

Prastiyani, A. L., dan Srimulyani, V. A. 2017. Kepuasan Kerja dan Konsistensinya Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior (OCB)* dan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Sogaten Madiun. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.137>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2018.

Umar, H. 2013. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

