

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KELURAHAN**
(Studi di 6 Kelurahan Pada Kabupaten Barito Utara)

Isma'il

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Laila Refiana Said

(Universitas Lambung Mangkurat)

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of the independent variables i.e. the Career Development as part of Quality Of Work Life (X1), and the Conflict Resolution as Part of Quality of Work Life (X2), either simultaneously or partially, towards the dependent variable, i.e. Officer Performance (Y), in six villages, namely villages of Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I and II Lahei in the Regency of Barito Utara.

The research method used was quantitative research which was explanatory, with the number of population was 48 officers in six sample villages, namely the villages of Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I and Lahei II in the Regency of Barito Utara. The sampling technique used was Census method. The variable measurement used was the Likert scale with a scale rating from 1 to 5. To analyze the influence of the variables of the Career Development, as part of the Quality Of Work Life (X1), and Conflict Resolution, as part of the Quality Of Work Life (X2), towards the performance Officer (Y) the technique multiple linear regression statistics technique was used.

The results of this study concluded that the variables the Career Development as part of the Quality of work Life (X1), and Conflict Resolution as part of the Quality of Work Life (X2), influence simultaneously the variable of the Officer Performance (Y). The variables of the Career Development as part of the Quality Of Work Life (X1), does not influence on the Officer Performance (Y) because the Career Development are not as being expected by the village officers, whereas of Conflict Resolution, as part of the Quality Of Work Life (X2), towards the performance Officer (Y).

Keywords:

Quality of Work Life, Career Development, Conflict Resolution, Performance Officer.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Pengembangan Karir bagian dari Quality Of Work Life (X1) dan Penyelesaian Konflik bagian dari Quality Of Work Life (X2) sebagai variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen pada pegawai di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatory, dengan jumlah populasi 48 pegawai di 6 kelurahan yaitu Kelurahan

Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Sensus. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala penilaian dari 1 sampai 5. Untuk menganalisa pengaruh antara variabel Pengembangan Karir bagian dari Quality Of Work Life (X1) dan Penyelesaian Konflik bagian dari Quality Of Work Life (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menggunakan teknik statistik regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir bagian dari Quality Of Work Life (X1) dan Penyelesaian Konflik bagian dari Quality Of Work Life (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara simultan. Variabel Pengembangan Karir bagian dari Quality Of Work Life (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena Pengembangan Karir belum sesuai seperti yang diharapkan oleh pegawai kelurahan sedangkan variabel Penyelesaian Konflik bagian dari Quality Of Work Life (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci :

Quality Of Work Life, Pengembangan Karir, Penyelesaian Konflik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Quality Of Work Life pada pegawai kelurahan di kabupaten barito utara yaitu Pengembangan Karir yang terdiri dari Pendidikan, tingkat pendidikan pegawai kelurahan di beberapa kelurahan di Kabupaten Barito Utara tidak merata dan masih banyak yang tingkat SLTA dan Pelatihan yang didapatkan pegawai kelurahan tidak merata padahal sering dari pemerintah daerah melalui Instansi-instansi terkait meminta beberapa data langsung dari kelurahan padahal dana dan sumberdaya untuk melakukan pendataan sangat minim.

Quality Of Work Life pada pegawai kelurahan di kabupaten barito utara yaitu Penyelesaian Konflik yang terdiri dari Penyampaian keluhan antara atasan dan bawahan dan komunikasi yang terjadi masih ada kendala karena banyak faktor salah satunya adalah masih ada istilah senioritas yang negatif, dan Pertukaran Pendapat yang terjadi terutama jika ada penyelesaian konflik tanah masih tidak ada koordinasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan sesama pegawai kelurahan.

Quality Of Work Life pada pegawai kelurahan di kabupaten barito utara yang terdiri dari Pengembangan Karir dan Penyelesaian Konflik yang minim akan mengganggu kinerja pegawai kelurahan dalam pelayanan kepada masyarakat yang optimal.

Berdasarkan dari dua penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Suneth (2012) yang meneliti tentang Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja

karyawan PT. Bank Sulselbar. Sedangkan penelitian Pada penelitian yang lain dari Iksan (2013: 63) yang meneliti tentang Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar, hasil penelitiannya tidak signifikan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor Pengembangan Karir dan faktor Penyelesaian Konflik dari *Quality Of Work Life* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara?
2. Apakah faktor Pengembangan Karir dari *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara?
3. Apakah faktor Penyelesaian Konflik dari *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor Pengembangan Karir dan faktor Penyelesaian Konflik dari *Quality Of Work Life* secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor Pengembangan Karir dari *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh faktor Penyelesaian Konflik dari *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara.

Hipotesis Penelitian.

H₁ : Ada pengaruh terhadap *Quality Of Work Life* secara simultan terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara.

H₂ : Ada pengaruh terhadap Pengembangan Karir dari *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara.

H₃ : Ada pengaruh terhadap Penyelesaian Konflik dari *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Barito Utara.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Alat analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SPSS Ver 19 menggunakan regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesa diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesa ditolak

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa ditolak

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang diuji dalam penelitian ini adalah uji asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu

pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) dalam model regresi memiliki distribusi normal.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel yaitu Pengembangan Karir (X1) sebagai bagian dari *Quality Of Work Life*, Penyelesaian Konflik (X2) sebagai bagian dari *Quality Of Work Life* dan Kinerja Karyawan (Y) kemudian skor masing-masing butir pernyataan dikorelasikan skor totalnya dengan menggunakan metode *Pearson Correlation* kemudian hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%. Hasil dari uji validitas semua variabel penelitian adalah valid artinya nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Pengembangan Karir (X1) sebagai bagian dari *Quality Of Work Life*, Penyelesaian Konflik (X2) sebagai bagian dari *Quality Of Work Life* dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* semua variabel $> 0,60$.

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Tabel 5.40. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Standard Error	Sig
Konstanta	28,856	3,865	0,000
Pengembangan Karir bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X1)	0,087	0,136	0,526
Penyelesaian Konflik bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X2)	0,546	0,153	0,001

$R = 0,639$ $R^2 = 0,408$ $Adjusted R^2 = 0,382$
--

Sumber : Data Primer diolah untuk tesis, 2014.

Berdasarkan data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut:

$$Y = \text{konstanta} + 1X_1 + 2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 28,856 + 0,087 X_1 + 0,546 X_2 + \epsilon$$

Model persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi terhadap perubahan besarnya Kinerja Karyawan. Nilai konstanta () menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel Pengembangan Karirbagian dari *Quality Of Work Life*(X1) dan variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life*(X2), maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap meningkat sebesar 28,856 kali. Selanjutnya, setiap perubahan variabel *Quality Of Work Life*(X1) sebesar 0,01 atau 1% akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,087 atau 8,7 %. Demikian pula setiap perubahan variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life*(X2) sebesar 0,01 atau 1 % akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,546 atau 54,6 %. Selain variabel Pengembangan Karirbagian dari *Quality Of Work Life*(X1) dan variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life*(X2), ada faktor-faktor atau variable-variabel lain yang juga mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ditandai oleh symbol (Epsilon).

Tabel 5.41 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.382	3.38399

Sumber : Data Primer diolah untuk tesis, 2014

Angka R^2 atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini adalah 0,408 atau 40,8 %. Agar ketepatan model dapat dievaluasi dengan baik, maka digunakan nilai Adjusted R^2 , karena nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Nilai Adjusted R^2 untuk model penelitian ini yaitu 0,382 nilai ini berarti 38,2 % variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Pengembangan Karirbagian dari *Quality Of Work Life* dan Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* sedangkan sisanya sebesar 61,8 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor-faktor variabel lain yang diluar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil Uji pengaruh secara simultan

Tabel 5.42 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	355.667	2	177.834	15.529	.000 ^a

Sumber : Data Primer diolah untuk tesis, 2014

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} pada penelitian ini 3,20. Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah : $F_{\text{hitung}} = 15.529 > F_{\text{tabel}} 3,20$. Selain dengan membandingkan bisa juga dengan cara *quick look* yaitu nilai $F > 4$, maka hipotesa diterima, pada penelitian ini nilai F lebih besar dari 4 yaitu 15.529. Dari dua jenis cara pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir bagian dari *Quality Of Work Life* (X1) dan Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life*(X2) terbukti berpengaruh secara simultan Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai kelurahan di 6 kelurahan pada Kabupaten Barito Utara.

Hasil Pengujian Pengaruh Pengembangan Karir bagian dari *Quality Of Work Life* dan Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Parsial

Hasil Uji Parsial Variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien	Standard Error	Nilai t	Sig
Konstanta	28,856	3,865	7,466	0,000
Pengembangan Karir bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X1)	0,087	0,136	0,639	0,526
Penyelesaian Konflik bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X2)	0,546	0,153	3,578	0,001
R = 0,639 R² = 0,408 Adjusted R² = 0,382				

Sumber : Data Primer diolah untuk tesis, 2014.

Hipotesa2 yaitu uji secara parsial (uji t) Perbandingan nilai antara t_{hitung} sebesar 0,639 dengan nilai $t_{\text{tabel}} 1,677$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengembangan Karir bagian dari *Quality Of Work Life* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah tidak berpengaruh dan tidak signifikan, hasil pengujian ini membuktikan hipotesa 2 tidak terbukti (H2).

Hipotesa3 yaitu uji secara parsial (uji t) Perbandingan nilai antara t_{hitung} sebesar 3,578 dengan nilai t_{tabel} 1,677 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life*(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan hasil pengujian ini membuktikan hipotesa3 (H3).

Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesa Penelitian

Hipotesis		Hasil Pengujian
H1	Variabel Pengembangan Karir bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X1) dan Penyelesaian Konflik bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan	Terbukti
H2	Pengembangan Karir bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).	Tidak Terbukti
H3	Penyelesaian Konflik bagian dari <i>Quality Of Work Life</i> (X2)berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).	Terbukti

Sumber : Data Primer diolah untuk tesis, 2014.

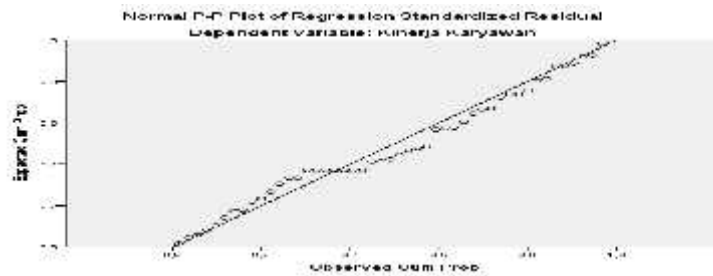
Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada model model regresi penelitian ini perlu dilakukan agar tidak terjadi bias dalam model regresi, asumsi dasar yang digunakan untuk uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi pengujian normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastitas. Hasil pengujian dan perhitungan untuk masing-masing uji asumsi klasik dapat dijelaskan dibawah ini.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat dari *probability plot (P-Plot)*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal maka data dapat dikatakan berdistribusi normal atau dengan kata lain model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal karena pola pada titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga gambar *Normal P-P Regression Standardized Residual* ini menunjukkan bahwa model regresi ini layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.





Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Instrumen Penelitian

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,527	1,899	Tidak terjadi multikolinearitas
Penyelesaian Konflik (X2)	0,527	1,899	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah untuk tesis, 2014

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, karena nilai *Tolerance* < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen dan pada hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor*(VIF) menunjukkan angka 1.00 dimana masih berada pada batas yang diperbolehkan. Ini berarti bahwa model regresi layak untuk dipakai karena tidak ada masalah dengan multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas dilakukan dengan metode grafik yaitu dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *Scatterplot*, berdasarkan hasil uji heteroskedastitas, tidak terlihat adanya pola yang jelas, artinya titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastitas* pada persamaan model regresi (Ghozali,2011:141).



Keterbatasan Penelitian

Sebuah penelitian tidak lepas dari faktor *error* (kesalahan) atau kekurangan sehingga diperlukan perbaikan dan masukan untuk memaksimalkan hasil penelitian dan meminimalkan kesalahan bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah: (1) ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada pegawai kelurahan di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara, masih ada 4 kelurahan yang belum diteliti yaitu Kelurahan Montalat I, Montalat II, Tumpung Laung I dan Tumpung Laung II karena jumlah kelurahan yang ada pada Kabupaten Barito Utara adalah 10 kelurahan, hal tersebut di karenakan lokasi 4 kelurahan tersebut masih sangat terpencil jadi peneliti Cuma meneliti di 6 kelurahan saja, tentu saja hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisir untuk lingkungan kerja lainnya atau instansi lain selain kelurahan; (2) jumlah sampel penelitian yang kecil. Sampel penelitian ini hanya berjumlah 48 orang responden. Salah satu kelemahan ukuran sampel yang kecil adalah kemungkinan data akan berdistribusi tidak normal lebih besar; (3) variabel penelitian yang dimasukkan kedalam model penelitian hanya sedikit yaitu Pengembangan Karir dan Penyelesaian Konflik, padahal *Quality Of Work Life* menurut teori Cascio (2003:27) meliputi Komunikasi, Penyelesaian Konflik, Pengembangan Karir, Partisipasi Karyawan, Kebanggaan, Kompensasi yang Layak, Keselamatan Lingkungan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga ada banyak variabel lain yaitu Komunikasi, Partisipasi Karyawan, Kebanggaan, Kompensasi yang Layak, Keselamatan Lingkungan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan tidak dijelaskan lebih dalam pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Pengembangan Karir dan Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai, hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa semakin bagus kesempatan bagi pegawai kelurahan untuk mengembangkan karirnya dan semakin cepat penanganan konflik yang terjadi dan penyelesaian konflik yang baik, maka akan semakin menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara.

2. Variabel Pengembangan Karir bagian dari *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai artinya Pengembangan Karir yang meliputi Pendidikan dan Pelatihan belum sesuai seperti yang diharapkan oleh pegawai kelurahan sehingga tidak meningkatkan kinerja pegawai di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara.
3. Variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Penyelesaian Konflik yang dilakukan oleh pegawai kelurahan akan meningkatkan Kinerja Pegawai dalam maksimalisasi pelayanan kepada masyarakat di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara.
4. Dari kedua komponen *Quality Of Work Life* yaitu Pengembangan Karir dan Penyelesaian Konflik, yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Penyelesaian Konflik di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dalam cakupan kelurahan namun di kabupaten atau kota yang lain yang mungkin jumlah kelurahannya lebih banyak.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga potensi *error* dalam sebaran data dapat diminimalisir dan semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proposional.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan lebih banyak variabel ke dalam model penelitian dari *Quality Of Work Life* menurut teori Cascio misalnya variabel Komunikasi, Partisipasi Karyawan, Kebanggaan, Kompensasi yang Layak,

Keselamatan Lingkungan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, yang seluruhnya termasuk bagian dari *Quality Of Work Life* menurut teori Cascio.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariffin, Zakhyadi, 2008, *Pedoman Usulan Penelitian dan Tesis*, Universitas Lambung Mangkurat Program Magister Manajemen, Banjarmasin.
- Bernardin, H. John dan Russel, J.E.A., 1993, *Humans Resource Management :an Experimental Approach*, International Edition, McGraw Hill. Inc, Singapore.
- Cascio, Wayne F, 2003, *Managing Human Resources:Productivity, Quality Of Work Life, Profit*, McGraw-Hill, New York.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Kedua, Rajawali, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh jilid 1*, PT. INDEKS, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Firdaus, Riza, 2013, *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis Edisi Ketujuh*, Universitas Lambung Mangkurat Program Magister Manajemen, Banjarmasin.
- Flippo, Edwin B, 1990, *Personnel Management*, Sixth Edition International Student Edition, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harlie, M, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*, Jurnal STIA Tabalong. Kalimantan Selatan.
- Husnawati, Ari, 2006, *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, Nur, Supomo, Bambang, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta.
- Ikhsan, Muh. Ryan Rizaldhy, 2013, *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero)*

- KCU Makassar, Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin, Makasar.
- Luthans, Fred, 2006, *Organizational Behaviour*, 10th Edition, McGraw Hill, New York.
- Mathis, Robert. L, Jackson, John H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mbuti, Mohamad, 2013, *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan*, Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar, Makasar.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pratama, Edwin Al, 2013, *Pengaruh Quality Of Work Life terhadap motivasi kerja pada pegawai kelurahan di kota Batu*, Jurnal Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Pratama, Muchti Yuda, 2012, *Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan*, , Tesis Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2012, *Aplikasi SPSS Pada Statistik Multivariat*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Saputro, Fajar Suryo, 2007, *Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Konsumen Dalam Memilih Warnet Pada Warnet Click Net di Ciputat*, Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2002, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Suharto, Imam, 2009, *Analisis Faktor-faktor Motivasi Kerja Untuk Berprestasi Sebagai Dosen Dpk Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin Pada Kopertis XI Kalimantan*, Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Suneth, Musharfan, 2012, *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar*, Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin, Makasar.

Supranto, J, 2004, *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.

W.S., Christine, Oktorina, Megawati, & Mula, Indah, 2010, *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta Selatan.