

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT BAJUBANG KABUPATEN BATANGHARI

Anisa Pertiwi (1), Kholid Ansori (2), Sukatin (3)

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Yayasan Pendidikan Islam Universitas Islam Batanghari

³ Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Yayasan Pendidikan Islam Universitas Islam Batanghari
Jalan Gajah Mada, Teratai, Muara Bulian, Teratai, Batang Hari, Kabupaten Batang Hari, Jambi 36612

Email Korespondensi: anisa682002@gmail.com, kholiedsyam@gmail.com, shukatin@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Bajubang Kabupaten Batang Hari. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh populasi ASN sebanyak 21 orang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20, disertai uji asumsi klasik meliputi normalitas (Shapiro–Wilk) dan linearitas (Test for Linearity). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,846 dan signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 mengindikasikan bahwa 73,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor strategis dalam mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal, produktif, dan berkelanjutan dalam konteks organisasi publik.

Kata kunci; Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai, ASN

Abstract: This study aims to analyze the influence of quality of work life on the performance of civil servants at the Bajubang Sub-district Office, Batang Hari Regency. A quantitative survey method was used, with the entire civil servant population, 21, being sampled using a saturated sampling technique. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire, validated for validity and reliability, and supported by observation and documentation. Data analysis was performed using simple linear regression using SPSS version 20 software, along with classical assumption tests, including normality (Shapiro–Wilk) and linearity (Test for Linearity). The results indicate that quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.846 and a significance level of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.731 indicates that 73.1% of the variation in employee performance can be explained by quality of work life, while the remainder is influenced by factors outside the model. These findings confirm that improving quality of work life is a strategic factor in driving more optimal, productive, and sustainable employee performance in the context of public organizations.

Keywords: Quality Of Work Life, Employee Performance, Asn

Article History :

Received 18-03-2025; Revised 27-03-2026; Accepted 05-04-2026

PENDAHULUAN

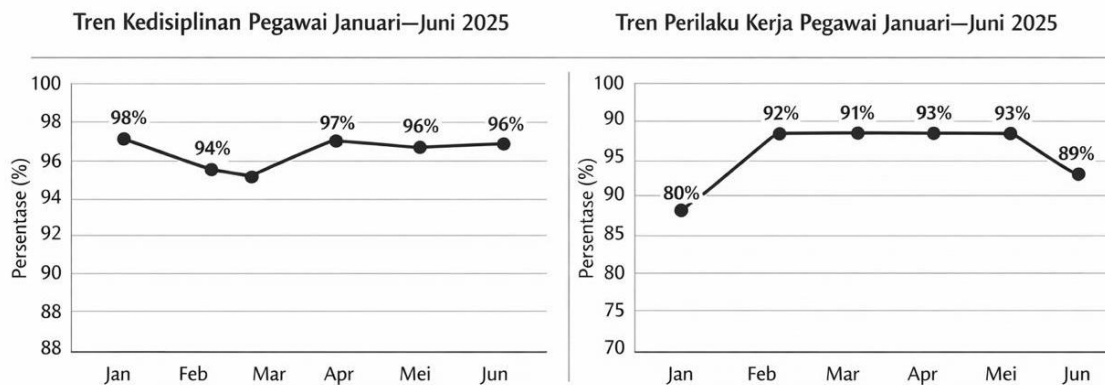
Pada era globalisasi dan tuntutan reformasi birokrasi yang semakin kompleks, organisasi publik dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis (Rahadian, 2016). Kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan publik (Effendi & Taufiq, 2007; Lestari, 2019),

karena ASN tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*)(Gusti Ketut Agung Ulupui & Gurendrawati, 2018; Widanti, 2022). Dalam konteks ini, penguatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari bagaimana organisasi menciptakan sistem kerja yang mampu mengoptimalkan potensi manusia secara produktif dan berkelanjutan (Dessler, 2020; Robbins & Judge, 2017). Salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya adalah kinerja pegawai. Dalam hal organisasi publik, khususnya instansi pemerintahan, kinerja pegawai terkait dengan pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat(Pangarso & Susanti, 2016; Sukandi & Toberico, 2016), Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN memiliki tugas strategis untuk melaksanakan kebijakan publik dan memberikan layanan kepada masyarakat(Undang-Undang Nomor 20 Tahun, 2023). Ini berarti bahwa pegawai negeri sipil harus memiliki keterampilan, integritas, dan profesionalisme yang tinggi. Namun, dalam kenyataannya, faktor-faktor individu bukan satu-satunya yang memengaruhi kinerja karyawan; lingkungan kerja yang mendukung juga memengaruhi.

Salah satu pendekatan yang relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*). Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga memberikan kesejahteraan psikologis dan sosial bagi pegawai. Menurut Walton (1975), kualitas kehidupan kerja mencakup dimensi pengembangan diri, partisipasi dalam pengambilan keputusan, sistem imbalan yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif(Dukcapil Kota Jambi, 2018; Khotimah, Risfatul., Edward Gagah., 2017). Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta produktivitas pegawai (Sirgy et al., 2001; Cascio, 2016). Dengan demikian, QWL menjadi salah satu determinan penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif.

Dalam perspektif kinerja, John Miner (1998) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, penggunaan waktu, serta kemampuan bekerja sama. Keempat indikator ini menjadi dasar dalam menilai efektivitas kerja individu dalam organisasi. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hefni, 2021; Furu & Safrizal, 2022; Umayasari et al., 2023). Namun demikian, hubungan tersebut tidak selalu bersifat linier dalam praktik organisasi, khususnya pada sektor publik yang memiliki karakteristik birokrasi yang kompleks.

Kantor Camat Bajubang Kabupaten Batang Hari sebagai salah satu instansi pemerintah di tingkat kecamatan memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pelayanan publik. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah ASN di instansi ini sebanyak 21 orang dengan rata-rata masa kerja mencapai 18 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi, yang secara teoritis seharusnya mendukung peningkatan kinerja organisasi. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya dinamika yang berbeda.



Berdasarkan data kedisiplinan pegawai periode Januari hingga Juni 2025, tingkat kedisiplinan tergolong tinggi dengan rata-rata sebesar 96%. Akan tetapi, jika dianalisis melalui grafik tren, terlihat adanya fluktuasi pada beberapa bulan, khususnya penurunan pada bulan Februari (94%) dan Mei (95%). Di sisi lain, grafik perilaku kerja menunjukkan variasi yang lebih signifikan, dengan nilai terendah pada bulan Januari (80%) dan tertinggi pada bulan April dan Mei (93%). Perbandingan kedua grafik tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian pola, di mana tingkat kedisiplinan yang relatif stabil tidak selalu diikuti oleh stabilitas perilaku kerja.

Fenomena ini mengindikasikan adanya gap empiris antara kepatuhan administratif dan kinerja aktual pegawai. Secara teoritis, tingkat kedisiplinan yang tinggi seharusnya berbanding lurus dengan kinerja yang stabil. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan perilaku kerja yang fluktuatif, bahkan berdasarkan observasi terdapat pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa aspek formal seperti kehadiran belum sepenuhnya mencerminkan kualitas kinerja yang sesungguhnya.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan terkait erat dengan kualitas kehidupan kerja. Cascio (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Dessler (2020), yang menemukan bahwa perusahaan dengan standar kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik bagi karyawannya. Dalam perspektif Islam, konsep kerja memiliki unsur spiritual juga. Dalam Al-Qur'an dalam Surah At-Taubah ayat 105, Allah, Rasul, dan orang-orang yang beriman akan menilai semua pekerjaan manusia. Ini menunjukkan bahwa kerja tidak hanya memiliki nilai duniawi, tetapi juga memiliki nilai ibadah. Selain itu, ayat 26 dari Surah Al-Qashash menekankan betapa pentingnya kompetensi dan amanah sebagai pilar dalam bekerja.

Selain itu, terdapat gap penelitian (research gap) yang menjadi dasar penting dilakukannya studi ini. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi (Sirgy et al., 2001; Furu & Safrizal, 2022), sedangkan penelitian ini menguji pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua, konteks penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor kesehatan, kepolisian, atau instansi perkotaan, sementara penelitian ini difokuskan pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan yang memiliki karakteristik birokrasi yang berbeda. Ketiga, adanya ketidaksesuaian antara persepsi kualitas kehidupan kerja yang relatif baik dengan perilaku kerja yang belum stabil menunjukkan adanya celah empiris yang belum banyak dikaji secara mendalam. Selain itu, distribusi karyawan menunjukkan struktur organisasi yang baik, tetapi tidak selalu diikuti dengan lingkungan kerja yang adil. Faktor-faktor seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, sistem penghargaan, dan kondisi tempat kerja fisik harus diperhatikan. Penelitian ini penting karena penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kualitas kehidupan kerja memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bajubang Kabupaten Batang Hari.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan guna mengkaji secara empiris pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bajubang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta memberikan implikasi praktis bagi pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja ASN melalui perbaikan kualitas kehidupan kerja yang lebih terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai (Jenisa, 2020; Putu Gede Subhaktiyasa et al., 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan

Bajubang yang berjumlah 21 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, serta didukung oleh teknik observasi dan dokumentasi. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai $\alpha > 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Data yang diperoleh selanjutnya diolah melalui tahapan editing, coding, scoring, dan tabulating, serta dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y=a+bX$ untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Shapiro–Wilk (Sig. $> 0,05$) dan uji linearitas menggunakan Test for Linearity (Sig. linearitas $< 0,05$ dan deviasi $> 0,05$). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji-F untuk menguji kelayakan model secara simultan dengan taraf signifikansi 0,05. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Penelitian

[Kualitas Kehidupan Kerja (X)] —————► [Kinerja Pegawai (Y)]

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

H₁ (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ini akan diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana melalui uji-t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Bajubang, yang terletak di Desa Ladang Peris, Kecamatan Bajubang, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi, di Jalan Lintas Tempino–Muara Bulian KM 50. Kantor ini adalah lembaga pemerintahan tingkat kecamatan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pemerintahan, pelayanan publik, dan pembinaan masyarakat. Secara Geografis, Kecamatan Bajubang berada di tempat strategis yang menghubungkan Kota Jambi dengan daerah sekitarnya. Itu berbatasan dengan Kecamatan Mestong di sebelah utara, Kecamatan Muara Tembesi di selatan, Kecamatan Jambi Luar Kota di barat, dan Kecamatan Muara Bulian di timur. Dengan demikian, Kantor Camat Bajubang memainkan peran penting dalam penyediaan layanan publik untuk wilayah yang luas. Pada tanggal 7 Maret 2003, Kecamatan Bajubang diresmikan. Kelurahan Bajubang dipilih sebagai ibu kota kecamatan karena letak geografisnya yang strategis, ketersediaan fasilitas pemerintahan, dan nilai historis wilayah yang telah dikenal sejak kolonial. Kantor Camat Bajubang dianggap cocok sebagai lokasi penelitian untuk menyelidiki hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data penelitian. Analisis ini mencakup ukuran tendensi sentral seperti minimum, maksimum, mean, median, dan modus, serta ukuran penyebaran data seperti standar deviasi dan varians. Selain itu, tabel distribusi frekuensi

digunakan untuk mendukung penyajian data. Tabel ini menunjukkan sebaran jawaban responden untuk masing-masing variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Semua data diproses menggunakan SPSS versi 20.0. Hasilnya adalah informasi yang sistematis dan akurat yang berfungsi sebagai dasar untuk memahami karakteristik data penelitian.

Ukuran Tendensi Sentral⁸⁵

| | | Statistics | |
|--------------------|---------|--------------------------|-----------------|
| | | Kualitas Kehidupan Kerja | Kinerja Pegawai |
| N | Valid | 21 | 21 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 79,52 | 70,71 |
| Std. Error of Mean | | 1,112 | 1,100 |
| Median | | 79,00 | 70,00 |
| Mode | | 78 ^a | 70 |
| Std. Deviation | | 5,095 | 5,041 |
| Variance | | 25,962 | 25,414 |
| Range | | 18 | 20 |
| Minimum | | 70 | 60 |
| Maximum | | 88 | 80 |
| Sum | | 1670 | 1485 |

a. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 70,71 dengan simpangan baku 5,041, yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja berada pada kategori cukup tinggi dan relatif stabil. Nilai minimum sebesar 60 dan maksimum sebesar 80 (range = 20) menunjukkan adanya variasi kinerja yang masih dalam batas wajar. Nilai median dan modus yang sama-sama sebesar 70 mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang terkonsentrasi pada nilai tersebut.

Penentuan distribusi frekuensi dilakukan menggunakan rumus Sturges sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 21 = 5,36 \approx 5$$

Rentang data:

$$R = X_{max} - X_{min} = 80 - 60 = 20$$

Panjang kelas:

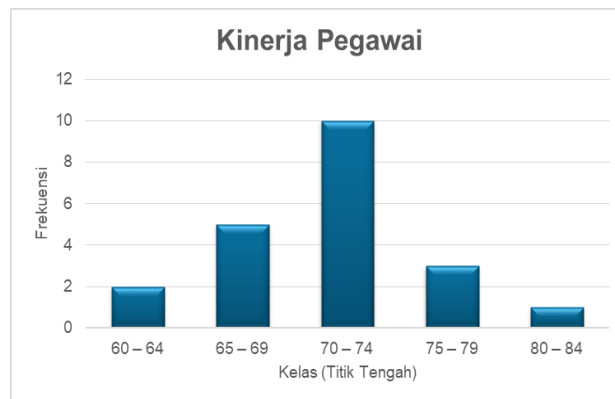
$$P = \frac{R}{K} = \frac{20}{5} = 4 \approx 5$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, digunakan 5 kelas interval dengan panjang kelas 5. Pembulatan dilakukan untuk mempermudah pembagian data secara merata serta penyusunan tabel distribusi frekuensi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai cenderung merata dan stabil. Distribusi frekuensi selanjutnya disajikan dalam tabel.

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Interval Kelas | Batas Bawah | Batas Atas | Frekuensi | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif |
|--------------|----------------|-------------|------------|-----------|-----------------------|---------------------|
| 1 | 60 – 64 | 59.5 | 64.5 | 2 | 9,52 | 2 |
| 2 | 65 – 69 | 64.5 | 69.5 | 5 | 23,81 | 7 |
| 3 | 70 – 74 | 69.5 | 74.5 | 10 | 47,62 | 17 |
| 4 | 75 – 79 | 74.5 | 79.5 | 3 | 14,29 | 20 |
| 5 | 80 – 84 | 79.5 | 84.5 | 1 | 4,76 | 21 |
| Total | | | | 21 | 100 | |

Berdasarkan distribusi frekuensi terhadap 21 responden, skor kinerja pegawai berada pada rentang 60–80 dengan nilai modus 70 (23,8%). Sebagian besar pegawai memiliki skor pada interval 68–73, yang menunjukkan tingkat kinerja yang relatif stabil dan cukup baik. Sebanyak 57,1% pegawai memiliki skor ≤ 70 , mengindikasikan bahwa kinerja cenderung merata meskipun masih terdapat beberapa pegawai dengan nilai lebih rendah. Secara umum, kondisi ini mencerminkan performa kerja yang cukup baik, namun tetap memerlukan perhatian untuk peningkatan pada sebagian pegawai. Pola distribusi tersebut dapat dilihat lebih jelas melalui histogram yang disajikan berikut.



Grafik tersebut menyajikan distribusi kinerja dari 21 orang pegawai yang terbagi ke dalam lima interval nilai. Berdasarkan visualisasi tersebut, terlihat bahwa mayoritas pegawai memiliki performa di tingkat menengah, dengan puncak frekuensi berada pada rentang nilai 70–74 yang mencakup 10 orang. Sebaliknya, jumlah pegawai dengan nilai sangat tinggi maupun rendah cenderung sedikit; hanya satu orang yang mencapai skor maksimal di rentang 80–84, sementara dua orang berada di rentang terendah 60–64. Pola ini membentuk distribusi normal yang menunjukkan bahwa standar kinerja perusahaan cukup stabil, di mana sebagian besar staf mampu memenuhi ekspektasi di level moderat.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 79,52 dengan simpangan baku 5,095, yang menunjukkan persebaran data relatif konsisten. Nilai minimum sebesar 70 dan maksimum sebesar 88 (range = 18) mengindikasikan adanya variasi persepsi, namun masih dalam batas wajar. Nilai median sebesar 79 dan modus 78 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang terkonsentrasi di sekitar nilai tengah. Secara umum, kualitas kehidupan kerja tergolong cukup tinggi dan relatif merata.

Penentuan distribusi frekuensi dilakukan menggunakan rumus Sturges:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 21 = 5,36 \approx 5$$

Rentang data:

$$R = 88 - 70 = 18$$

Panjang kelas:

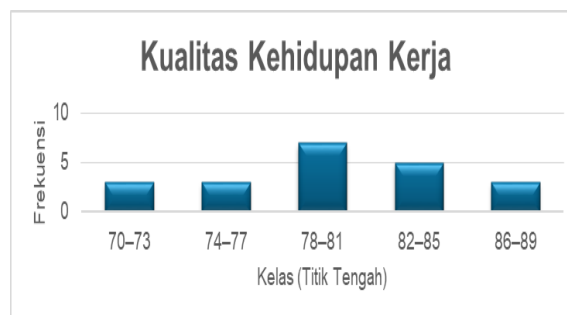
$$P = \frac{R}{K} = \frac{18}{5} = 3,6 \approx 4$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, digunakan 5 kelas interval dengan panjang kelas 4 untuk mempermudah pengelompokan data dan penyusunan tabel distribusi frekuensi.

Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

| No | Interval Kelas | Batas Bawah | Batas Atas | Frekuensi | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif |
|-------|----------------|-------------|------------|-----------|-----------------------|---------------------|
| 1 | 70 – 73 | 69.5 | 73.5 | 3 | 14,29 | 3 |
| 2 | 74 – 77 | 73.5 | 77.5 | 3 | 14,29 | 6 |
| 3 | 78 – 81 | 77.5 | 81.5 | 7 | 33,33 | 13 |
| 4 | 82 – 85 | 81.5 | 85.5 | 5 | 23,81 | 18 |
| 5 | 86 – 89 | 85.5 | 89.5 | 3 | 14,29 | 21 |
| Total | | | | 21 | 100 | |

Berdasarkan distribusi frekuensi terhadap 21 responden, skor kualitas kehidupan kerja terkonsentrasi pada nilai 78 dan 79 (masing-masing 14,3%). Sebagian besar skor berada pada rentang 75–88, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik hingga sangat baik. Sementara itu, skor terendah (70–73) relatif sedikit, menandakan persepsi rendah yang minimal. Secara umum, kondisi ini mencerminkan lingkungan kerja yang cukup mendukung dan kondusif bagi pegawai. Pola distribusi tersebut dapat dilihat lebih jelas melalui histogram yang disajikan berikut.



Setelah dilakukan analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap persyaratan analisis data. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi statistik yang diperlukan, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan memiliki validitas yang tinggi.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, homoskedastisitas, dan linearitas dengan bantuan SPSS versi 20.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal sebagai syarat dalam analisis regresi linear. Pengujian dilakukan menggunakan metode Shapiro–Wilk karena jumlah sampel kurang dari 50 responden.

Hipotesis yang digunakan:

H₀: Data berdistribusi normal

H₁: Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka H₀ diterima (data berdistribusi normal), sedangkan jika Sig. < 0,05 maka H₀ ditolak (data tidak berdistribusi normal).

Apabila data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan transformasi data untuk mendekati distribusi normal.

Tabel. Hasil Uji Normalitas (Shapiro–Wilk)

| Variabel | Sig. | $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|------------------------------|-------|-----------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,474 | 0,05 | Normal |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X) | 0,704 | 0,05 | Normal |

Nilai signifikansi kedua variabel $> 0,05$, sehingga **H₀ diterima**. Artinya, data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi analisis parametrik.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan menggunakan ANOVA dengan kriteria:

Sig. Linearity $< 0,05 \rightarrow$ hubungan linier

Sig. Deviation from Linearity $> 0,05 \rightarrow$ tidak ada penyimpangan

Tabel. Hasil Uji Linieritas

| Komponen | Sig. |
|--------------------------|-------|
| Linearity | 0,000 |
| Deviation from Linearity | 0,618 |

Hasil menunjukkan **hubungan linier signifikan** ($0,000 < 0,05$) dan tidak terdapat penyimpangan ($0,618 > 0,05$). Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel. Hasil Regresi Linier Sederhana

| Variabel | Koefisien (B) | t | Sig. |
|------------------------------|---------------|-------|-------|
| Konstanta | 3,457 | 0,368 | 0,717 |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X) | 0,846 | 7,180 | 0,000 |

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 3,457 + 0,846X$$

Koefisien regresi sebesar **0,846** dengan Sig. 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa **H₀ ditolak dan H₁ diterima**, sehingga kualitas kehidupan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan variabel X akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,846 satuan.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel. Hasil Analisis Determinasi (R²)

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error |
|-------|----------|-------------------|------------|
| 0,855 | 0,731 | 0,717 | 2,684 |

Nilai **R = 0,855** menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai **R² = 0,731** berarti **73,1% variasi kinerja pegawai** dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, sedangkan **26,9%** dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai **Adjusted R² = 0,717** menegaskan bahwa model memiliki daya jelaskan yang tinggi dan stabil.

5) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hipotesis:

H₀: Tidak terdapat pengaruh signifikan

H₁: Terdapat pengaruh signifikan

Kriteria: Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel → H₀ ditolak

Tabel. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | B | t hitung | Sig. |
|------------------------------|-------|----------|-------|
| Kualitas Kehidupan Kerja (X) | 0,846 | 7,180 | 0,000 |

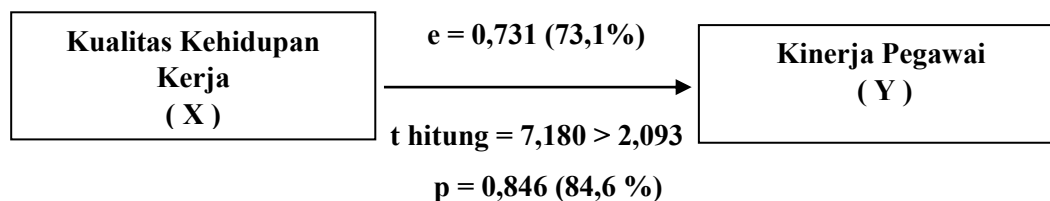
Diketahui **t hitung = 7,180 > t tabel = 1,729** dan **Sig. = 0,000 < 0,05**, sehingga **H₀ ditolak dan H₁ diterima**. Artinya, kualitas kehidupan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai.

Secara matematis:

$$t = b / SE = 0,846 / 0,118 = 7,169 \approx 7,180$$

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja secara nyata diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Struktur Uji t (Parsial) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai **t hitung (7,180) > t tabel (2,093)** dan **Sig. < 0,05**, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Koefisien regresi sebesar **0,846** mengindikasikan pengaruh positif, di mana peningkatan kualitas kehidupan kerja diikuti peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, nilai determinasi **73,1%** menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel tersebut. Rangkuman hasil uji parsial disajikan pada tabel berikut.

Rangkuman Hasil Uji Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

| No | Variabel X → Y | Koefisien Beta (β) | R-Square (%) | Sig. (p) | Keterangan |
|----|--|--------------------|--------------|----------|------------------------|
| 1 | Kualitas Kehidupan Kerja → Kinerja Pegawai | 0,855 | 73,10% | 0,000 | Berpengaruh signifikan |

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai **beta 0,855** dan **Sig. 0,000 (< 0,05)**. Nilai determinasi **73,10%** menegaskan bahwa sebagian besar variasi kinerja dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Rangkuman hasil uji t disajikan pada tabel berikut.

Rangkuman Hasil Uji Parsial (t)

| No | Hipotesis | t hitung | t tabel (df = 19; α = 0,05) | Sig. | Keputusan |
|----|--|----------|------------------------------------|-------|------------------------------|
| 1 | $H_0: \beta = 0$; $H_1: \beta \neq 0$ | 7,18 | 2,093 | 0,000 | Terima H_1 (Signifikan) |

Berdasarkan tabel uji parsial (t), diperoleh **t hitung sebesar 7,18 > t tabel 2,093** dengan nilai **Sig. 0,000 < 0,05**, sehingga **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bajubang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar **0,846**, nilai **t hitung 7,180 > t tabel 1,729**, serta **signifikansi 0,000 (< 0,05)**. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini diperkuat oleh nilai **koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 atau 73,1%**, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, sedangkan **26,9%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja aparatur.

Lebih lanjut pendapat Gary Dessler tentang pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, partisipasi, dan hubungan kerja yang positif sangat relevan. Karyawan membutuhkan rasa aman dan keadilan serta rasa dihargai dan peluang untuk berkembang. Ini lebih penting dalam sektor publik seperti kecamatan karena aparatur sipil negara (ASN) melakukan pekerjaan untuk kepentingan organisasi dan juga memberikan layanan kepada masyarakat. Penelitian sebelumnya, seperti Adrian Hefni di BKPSDMD Kota Jambi, menemukan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep kualitas kehidupan kerja yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang manusiawi, adil, dan mendukung kesejahteraan fisik maupun psikologis pegawai. Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun demikian, terdapat indikasi bahwa tingginya persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja belum sepenuhnya diikuti oleh manifestasi kinerja yang optimal dalam praktik sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan kesenjangan antara kepuasan kerja dan perilaku kinerja aktual. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem evaluasi kinerja yang berbasis indikator yang jelas dan terukur, serta dukungan faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi.

Dengan demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja tidak hanya menjadi pendekatan normatif, tetapi juga strategi praktis dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa **kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil** di Kantor Camat Bajubang Kabupaten Batang Hari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji statistik dengan **nilai signifikansi 0,000 (< 0,05)** dan **t hitung 7,180 > t tabel**, yang menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan meliputi aspek pengembangan diri, partisipasi, sistem imbalan, serta lingkungan kerja maka semakin tinggi pula capaian kinerja yang ditunjukkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kemampuan kerja sama. Nilai **koefisien determinasi sebesar 73,1%** menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas

kehidupan kerja tidak hanya berfungsi sebagai aspek administratif, tetapi juga sebagai **faktor strategis** dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas aparatur pemerintah. Secara konseptual, hasil penelitian ini memperkuat pendekatan manajemen yang humanistik, di mana peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem formal, tetapi juga oleh pengalaman kerja yang bermakna, adil, dan mendukung kesejahteraan pegawai. Dalam konteks sektor publik, hal ini menjadi semakin penting karena kinerja aparatur berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja perlu dijadikan sebagai **prioritas kebijakan organisasi**, melalui pengembangan sumber daya manusia, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Upaya ini diharapkan mampu mendorong terbentuknya aparatur yang profesional, produktif, dan berintegritas, serta mendukung terwujudnya pelayanan publik yang optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Furu, S. R., & Safrizal, H. B. A. (2022). Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja pegawai.
- Hefni, A. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja ASN.
- Miner, J. B. (1998). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sirgy, M. J., et al. (2001). A new measure of quality of work life. *Social Indicators Research*.
- Umayasari, F., et al. (2023). Pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai sektor publik.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life.
- Dukcapil Kota Jambi. (2018). *Laporan kinerja instansi pemerintah (LKJIP) tahun 2018* (p. 49). Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
- Effendi, & Taufiq. (2007). Agenda Strategis Reformasi birokrasi menuju Good Governance. In *www.setneg.go.id*.
- Gusti Ketut Agung Ulupui, I., & Gurendrawati, E. (2018). The role of local wisdom in the construction of good governance: An ethnography study in social organization in Bali Indonesia. *Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 - Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional Expansion to Global Growth*, 454–466. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85063056211&partnerID=40&md5=7bb9ca8e6bbc883b6850a7c07bd3bbb4>
- Jenisa, A. P. (2020). *Penelitian Kuantitatif* (Vol. 1, Issue 1). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Khotimah, Risfatul., Edward Gagah., L. B. H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, 1(1), 1–9.
- Lestari, R. A. (2019). Reformasi Birokrasi Sebagai Pelayan Publik. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i1.1421>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Putu Gede Subhaktiyasa, Sang Ayu Ketut Candrawati, N. Putri Sumaryani, Ni Wayan Sunita, & Abd. Syakur. (2025). Penerapan Statistik Deskriptif: Perspektif Kuantitatif dan Kualitatif. *Emasains : Jurnal Edukasi Matematika Dan Sains*, 14(1), 96–104. <https://doi.org/10.59672/emasains.v14i1.4450>

- Rahadian, A. H. (2016). Strategi Pembangunan Berkelanjutan. *Prosiding Seminar STIAMI, III(01)*, 46–56. <https://doi.org/2355-2883>
- Sukandi, P., & Toberico, E. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Situasional Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying). *Conference on Management and Behavioral Studies, ISSN : 2541-3400*, 86–95.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun. (2023). Tentang Aparatur Sipil Negara. *Republik Indonesia, 202875*, 1–44. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Widanti, N. P. T. (2022). Konsep Good Governance dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Abdimas Peradaban, 3(1)*, 73–85. <https://doi.org/10.54783/ap.v3i1.11>