



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA SERTA LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

**THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF EMPLOYEES WORKING
LIFE, MOTIVATION AND LOYALTY TO THE EMPLOYEES
PERFORMANCE IN DEPARTMENT OF CULTURE AND TOURISM
OF BANYUWANGI REGENCY**

SKRIPSI

Oleh :

Putri Enggrid Krismita
NIM.120810201201

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA SERTA LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

**THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF EMPLOYEES WORKING
LIFE, MOTIVATION AND LOYALTY TO THE EMPLOYEES
PERFORMANCE IN DEPARTMENT OF CULTURE AND TOURISM
OF BANYUWANGI REGENCY**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Putri Enggrid Krismita
NIM.120810201201

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Putri Enggrid Krismita
NIM : 120810201201
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja
serta Loyalitas Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Putri Enggrid Krismita
NIM : 120810201201

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja
serta Loyalitas Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Putri Enggrid Krismita

NIM : 120810201201

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si
NIP. 19750162000032001

Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M.
NIP. 197912212008122002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
SERTA LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : PUTRI ENGRID KRISMITA

NIM : 120810201201

Jurusan : Manajemen

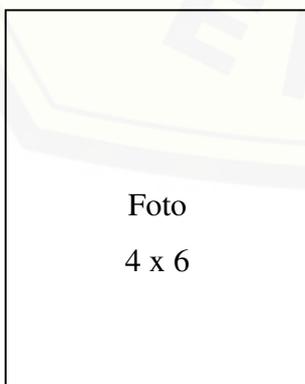
Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Ketua : Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D : (.....)
NIP. 196903291993032001

Sekretaris : Dr. Sumani M.Si. : (.....)
NIP. 196901142005011002

Anggota : Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M : (.....)
NIP. 197805252003122002



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan skripsi ini;
2. Kedua orang tua dan keluargaku tercinta yang memberi cinta tanpa batas dan selalu sabar dalam memberikan dukungan, serta doa yang tidak pernah putus;
3. Dosen Pembimbing tercinta Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si dan Ibu Ema Desia Prajitasari, S.E, M.M. beserta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan;
4. Teman-teman terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terimakasih atas semangat, motivasi dan doanya dalam menyelesaikan Skripsi ini;
5. Almamater yang selalu aku banggakan Universitas Jember.

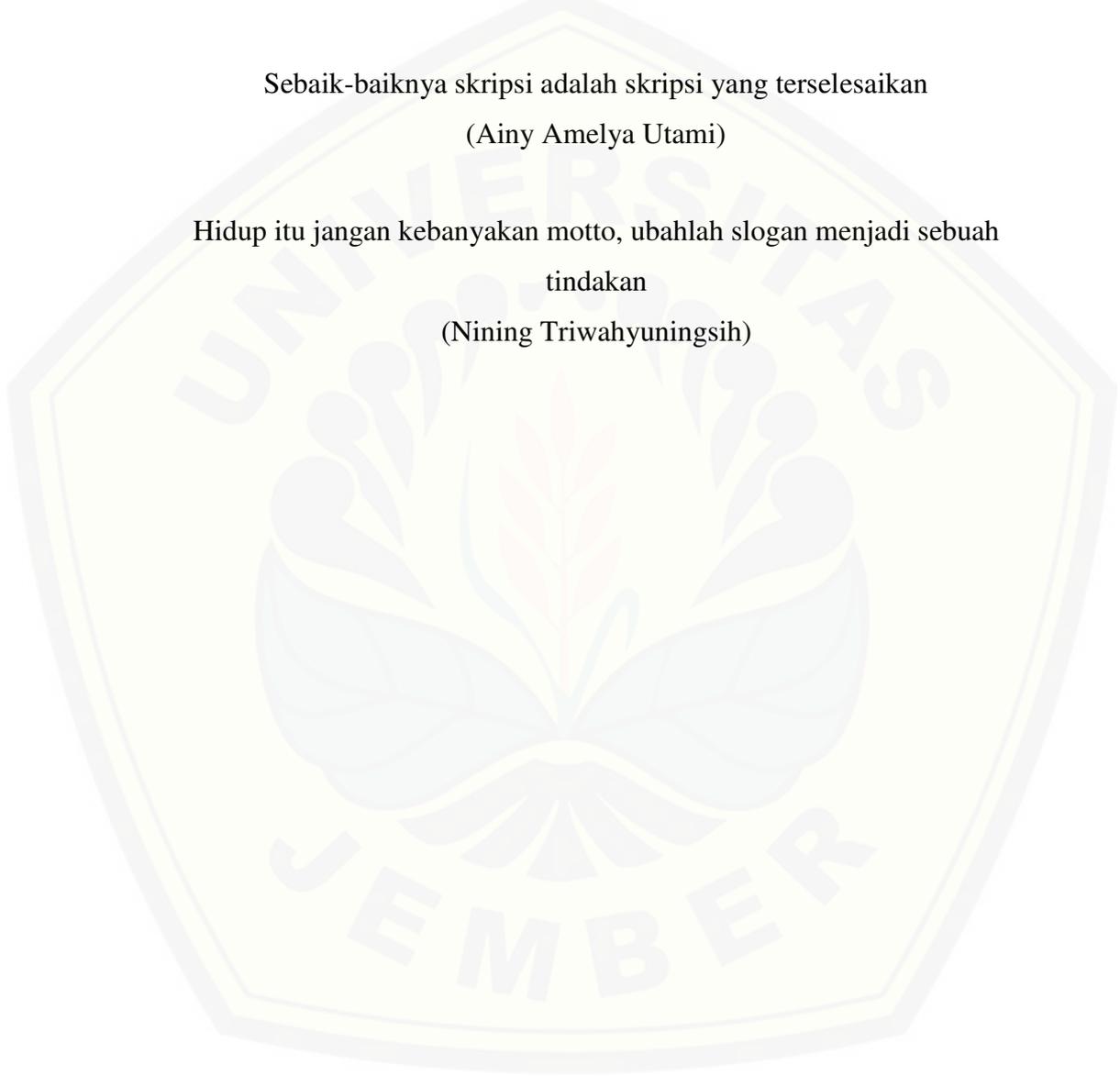
MOTTO

Manjadda Wa Jadda

Barang Siapa yang akan bersungguh-sungguh, maka dia akan berhasil
(Pepatah Arab)

Sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang terselesaikan
(Ainy Amelya Utami)

Hidup itu jangan kebanyakan motto, ubahlah slogan menjadi sebuah
tindakan
(Nining Triwahyuningsih)



RINGKASAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN BANYUWANGI; Putri Enggrid Krismita; 120810201201; 2016; 123 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang. Didalam instansi pemerintah seperti Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi salah satu cara yang di tempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja Pegawai adalah dengan meningkatkan kinerja Pegawai.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja serta loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan *explanatory research* dengan metode pengujian menggunakan model regresi linier berganda. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi yang ada untuk menjadi sampel sebesar 35 pegawai.

Hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa loyalitas pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
4. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan loyalitas pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan loyalitas pegawai loyalitas pegawai secara simultan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

SUMMARY

The Influence of The Quality of Employees Working Life, Motivation and Loyalty to The Employees Performance in Department of Culture and Tourism of Banyuwangi Regency; Putri Enggrid Krismita; 120810201201; 2016; 123 pages; Management Programs Faculty of Economics and Business, University of Jember.

At today's globalization era, the human resource management which based on competence, where the human resources were had to be developed and highly skilled in order to face the global challenges. The human resources in organizational institution should be own the competence which needed, so that those organizational institution constantly live and developed. Inside the governmental institute such Culture and Tourism Department of Banyuwangi Regency, there's one thing need to be done in order to develop the productivity of the employees, that is by increasing the employee's performance.

This research purpose was to find out the influence of work life quality and work motivation along with employees loyalty towards employee's performance on Culture and Tourism Department of Banyuwangi Regency. This kind of research was the quantitative and explanatory research with trial method by using multiple linier regression model. The sample of selection was using the surfeited sample technique, which used the entire population to be 35 employees as the sample.

The result of the research is :

1. The multiple regression test result upon the work life quality towards employees performance indicate the positive correlation and significance. Its proved that the good work life quality were able to improved the employees performance optimally.
2. The multiple regression test result upon the work motivation influence towards employees performance indicate the positive correlation and significance. Its proved that the good work motivation were able to improved the employees performance optimally.
3. The multiple regression test result upon the employee loyalty influence towards employees performance indicate the positive correlation and significance. Its proved that the good employee's loyalty were able to improved the employees performance optimally.
4. The multiple regression test result upon the work life quality, work motivation, and employee loyalty influence simultaneously towards employees performance indicate the positive correlation and significance. Its proved that the work life quality, work motivation, and employee loyalty were simultaneously able to improved the employees performance optimally.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja serta Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dewi Prihatini, S.E, M.M, P.hD, Bapak Drs. Sumani, M.Si, Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M, selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
7. Terspesial Papa dan Mama, Kakakku Teguh Sanjaya dan keluarga besarku, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun material, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian Skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik.
8. Ten Six Community perkumpulan dari orang-orang yang lebih dari sekadar saudara dan telah memberikan dukungan sejak awal skripsi sampai lulus kuliah. Terima kasih untuk persahabatan kita selama ini. Sukses untuk kalian.
9. Teman-teman Kos Nafeesa Terima kasih untuk semua bantuan dan perhatiannya, serta tempat berkeluh kesah dan pengganti keluarga selama di Jember.
10. Hafida Yunie, Dedikasih Herlambang, Dani Akbar, Nindi Sasmita, Budi Lestari, Yuslia Windyasniar dan seluruh teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2012 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2012 yang tidak dapat disebut satu persatu.
11. Seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
12. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan

semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 00 Juni 2016

Penulis



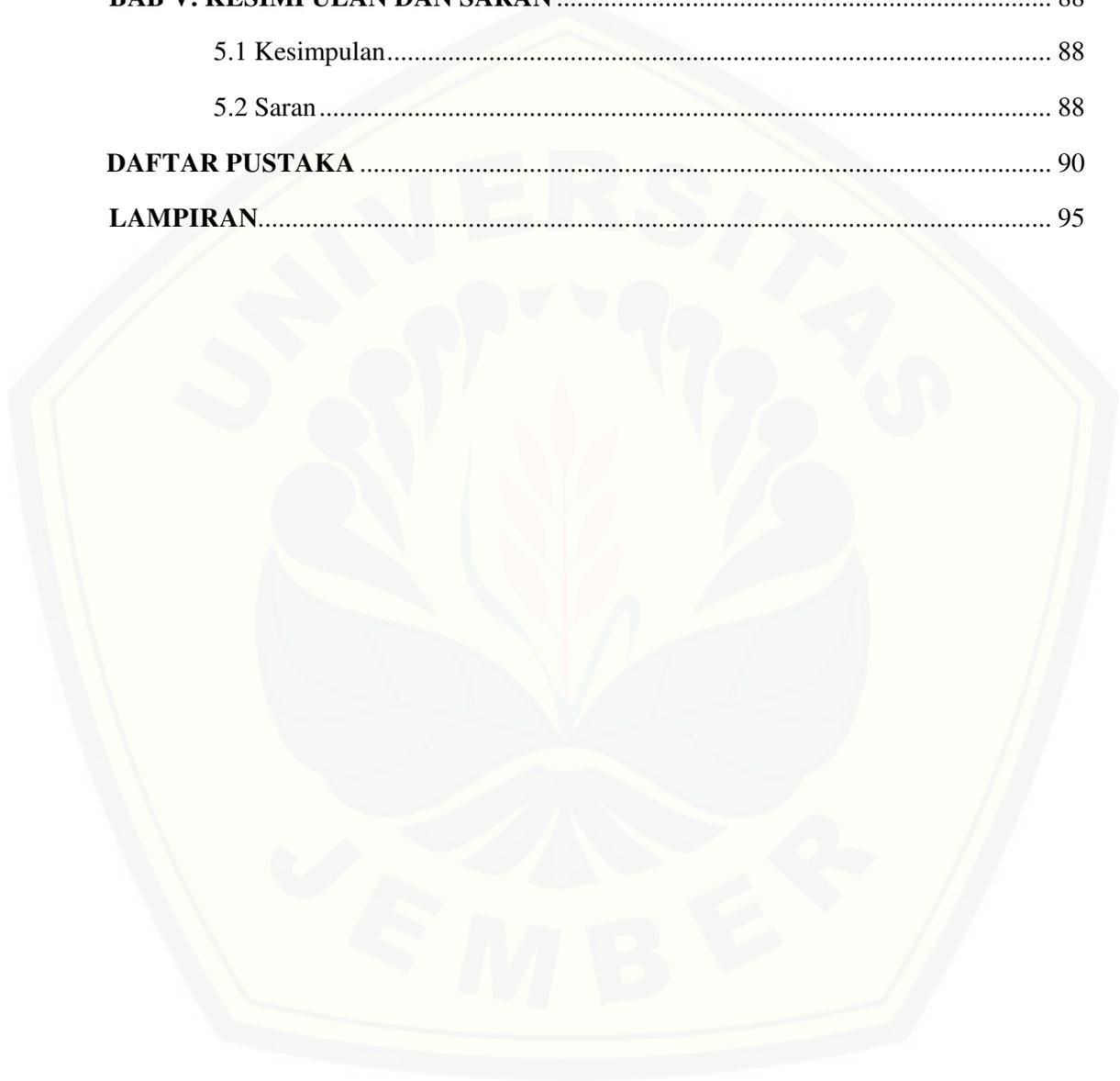
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja	6
2.1.2 Motivasi Kerja.....	14
2.1.3 Loyalitas Pegawai.....	17
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	21

2.1.5 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.1.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.1.7 Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Identifikasi Variabel	31
3.6 Definisi Operasional Variabel	31
3.7 Skala Pengukuran	34
3.8 Uji Instrumen.....	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas	35
3.8.3 Uji Normalitas Data.....	36
3.8.4 Analisis Deskriptif.....	36
3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.8.6 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.7 Uji Hipotesis	39
3.8.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	42

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
4.1.2 Kondisi Pelayanan SKPD	55
4.1.3 Isu Pokok SKPD	55
4.1.4 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.....	62
4.1.5 Struktur Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.....	64
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	65
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	65
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
4.3.1 Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	70
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	71
4.3.3 Deskripsi Variabel Loyalitas Pegawai.....	73
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	74
4.4 Hasil Analisis Data	75
4.4.1 Uji Validitas.....	75
4.4.2 Uji Reliabilitas	76
4.4.3 Uji Normalitas.....	77
4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.4.5 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.4.6 Uji Hipotesis	82
4.4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	84

4.5 Pembahasan	85
4.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	85
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	86
4.5.3 Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.....	86
4.6 Keterbatasan Penelitian.	87
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	95



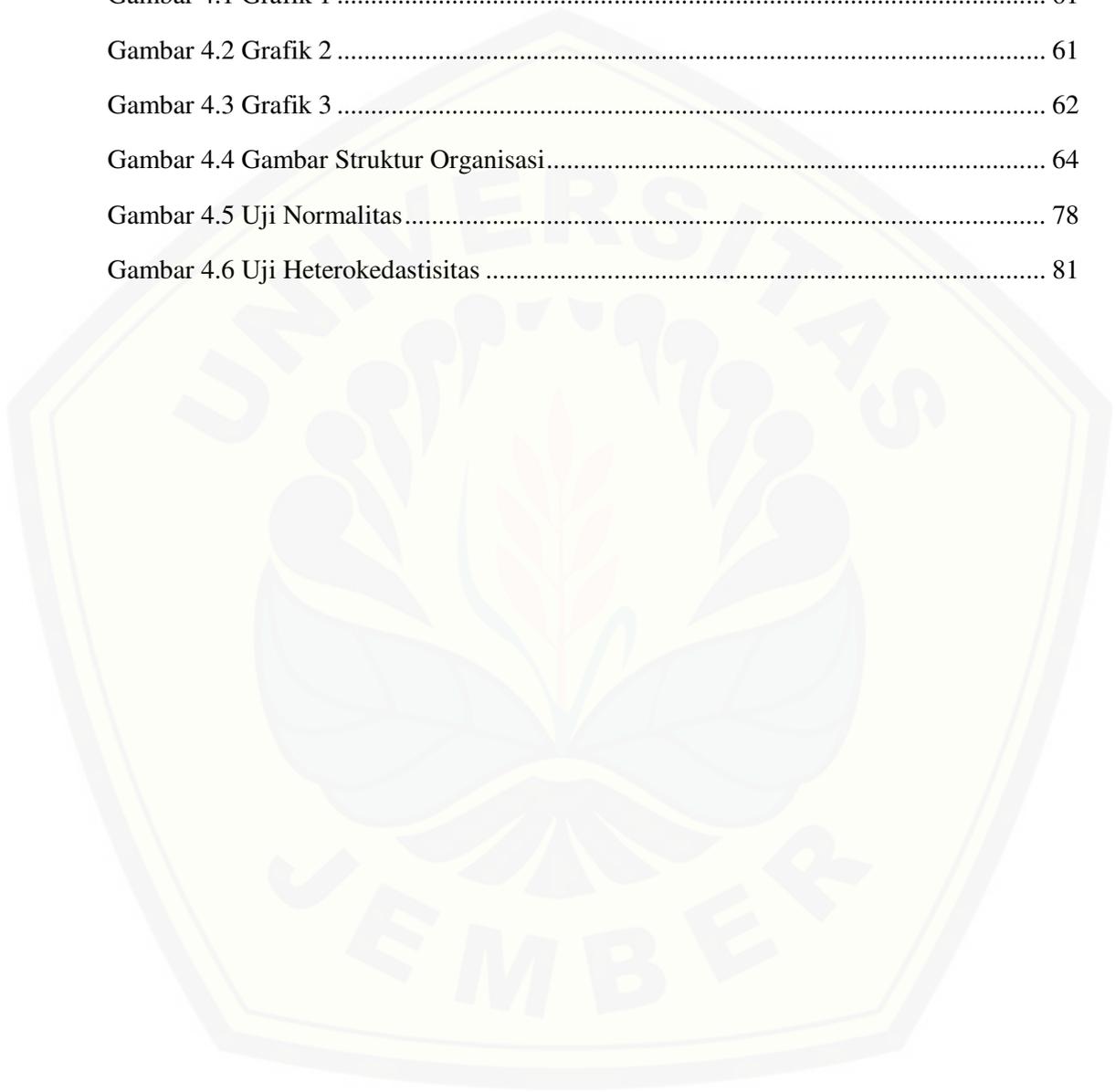


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penetapan Indikator Kinerja Daerah Terhadap Capaian Kinerja.....	2
Tabel 1.2 Realisasi Sasaran Rpjmd Dan Indikator Kinerja RPJMD (Pengukuran Target Kinerja Tahunan).....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur Responden	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Menurut Masa Kerja	68
Tabel 4.5 Deskripsi Karakteristik Menurut Jabatan.....	69
Tabel 4.6 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja	70
Tabel 4.7 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4.8 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Loyalitas Pegawai	73
Tabel 4.9 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	77
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.12 Variance Inflation Factor (Vif).....	80
Tabel 4.13 Durbin-Watson	82
Tabel 4.14 Uji F	83
Tabel 4.15 Perbandingan Nilai T_{Hitung} Dengan T_{Tabel} (Tingkat Kepercayaan 95% Dan N = 35).....	84

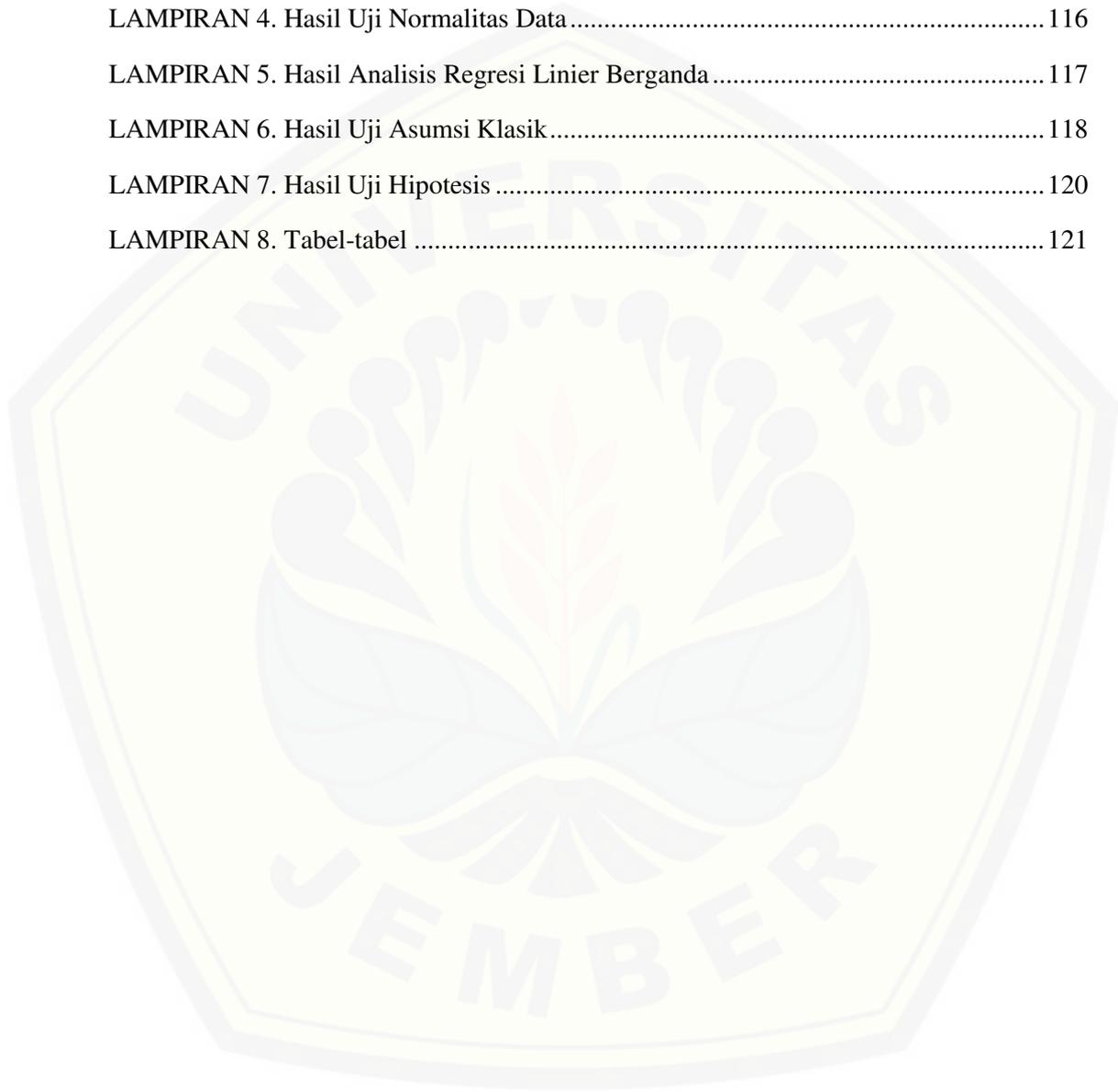
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
Gambar 4.1 Grafik 1	61
Gambar 4.2 Grafik 2	61
Gambar 4.3 Grafik 3	62
Gambar 4.4 Gambar Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.5 Uji Normalitas.....	78
Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas	81



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian	95
LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	101
LAMPIRAN 3. Hasil Uji Instrumen	108
LAMPIRAN 4. Hasil Uji Normalitas Data	116
LAMPIRAN 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	117
LAMPIRAN 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	118
LAMPIRAN 7. Hasil Uji Hipotesis	120
LAMPIRAN 8. Tabel-tabel	121



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang. Didalam instansi pemerintah seperti Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi salah satu cara yang di tempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja Pegawai adalah dengan meningkatkan kinerja Pegawai.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu instansi yang membangun pariwisata dan seni budaya serta meningkatkan kunjungan dan mengelola pariwisata, mempunyai tugas, fungsi dan tata kerja berdasarkan Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 52 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang Kebudayaan dan Pariwisata. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi: (1) Perumusan kebijakan teknis dibidang kebudayaan dan pariwisata, (2) Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang kebudayaan dan pariwisata, (3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kebudayaan dan pariwisata, dan (4) Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja Pegawai akan baik, jika ditunjang oleh adanya suatu kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini sejalan dengan pendapat Harvey dan Brown (1992:90) yang mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja.

Penciptaan martabat manusia, kualitas kehidupan kerja menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang memanusiakan manusia, sehingga manusia lebih dilihat pada harkat dan martabat kemanusiaannya, bukan hanya sebagai alat, inilah yang merupakan peran penting dalam penciptaan kualitas kehidupan kerja.

Adanya cara ini Pegawai akan betah dan nyaman dalam bekerja. Segala kebutuhan baik itu materi maupun psikologis dapat terpenuhi. Hal ini sesuai dengan beban kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan informasi dan meningkatkan promosi kebudayaan dan pariwisata kepada masyarakat luas baik yang ada di Banyuwangi.

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi juga harus dapat melaksanakan tugas-tugas pokok di dalam Rencana Strategi atau RENSTRA yang selalu dibuat setiap 5 tahun sekali.

Tabel 1.1 Penetapan Indikator Kinerja Daerah terhadap capaian kinerja

TABEL PENETAPAN INDIKATOR KINERJA DAERAH TERHADAP CAPAIAN KINERJA												
No.	Bidang Urusan/Indikator	Kondisi Kinerja Periode Sebelumnya					Target Capaian Tahun RPJMD					
		WISATAWAN					WISATAWAN					
		DOMESTIK / NUSANTARA					DOMESTIK / NUSANTARA					
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Kunjungan Wisata	356.480	349.610	309.753	383.567	398.210	304.628	396.016	514.821	669.268	870.048	1.131.062
		terrealisasi utk th.2011						401.968	-	-	-	-
		MANCANEGERA					MANCANEGERA					
		5.745	5.608	7.919	10.337	11.392	34.285	42.856	53.570	66.963	83.704	104.630
		terrealisasi utk th.2011					42.938	-	-	-	-	

Sumber Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Banyuwangi.

Memperhatikan Tabel 1.1 bahwa target capaian tahun RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) wisatawan domestik pada tahun 2015 sebanyak 1.131.062 orang, sedangkan target wisatawan mancanegara sebanyak 104.630 orang. Selain itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten

Banyuwangi memiliki slogan yang berbunyi satu menit promosi, selamanya menginspirasi. Adanya slogan ini menuntut pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi memiliki inovasi strategi dan rencana pemasaran yang tepat dalam mempromosikan pariwisata dan kebudayaannya yang berdaya saing. Oleh karena itu, hal tersebut mampu menjadikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi mendapatkan penghargaan dari organisasi pariwisata dunia perserikatan bangsa – bangsa (UNWTO) dalam ajang 12th UNWTO forum di Madrid, Spanyol pada awal tahun 2016.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menjadi salah satu panutan bagi Dinas Pariwisata di Kabupaten sekitarnya. Adanya panutan ini membuat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sering dijadikan studi banding, dalam hal peningkatan promosi pariwisata dan kebudayaannya. Salah satu peningkatan promosi pariwisata dan kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi adalah adanya sekitar 50 lebih event yang berjalan setiap tahunnya semenjak tahun 2012.

Berdasarkan hasil penjelasan terkait dengan pencapaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sejak 5 tahun terakhir ini. Adanya peningkatan pada pencapaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, peneliti ingin mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja dari para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Selain itu, apakah pegawai merasa termotivasi dan loyal terhadap pekerjaannya, mengingat pekerjaan yang tidak mengharuskan pegawai bekerja dikantor akan tetapi juga harus terjun ke lapang. Salah satu event yang terjun ke lapang adalah Banyuwangi Etno Carnival. Oleh karena itu penelitian ingin lebih fokus mengetahui tentang “Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja serta loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.”

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?
- c. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?
- d. Apakah kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, serta loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja serta loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

- a. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan acuan atau pedoman penerapan pengembangan sumber daya aparatur guna meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya dalam meneliti mengenai variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi, serta loyalitas pegawai.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

A. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pegawai lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Menurut Dessler (2010:476) kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya :

1. Perlakuan yang adil dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.
3. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.

B. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Unsur-unsur pokok dalam kualitas kehidupan kerja adalah kepedulian manajemen tentang bagaimana pekerjaan dapat mempengaruhi manusia, efektifitas organisasi, dan pentingnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan karir, penghasilan, dan masa depan mereka dalam pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Peran di sini diartikan sebagai cara yang sistematis di mana pegawai berpartisipasi di dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sikap dan terkait dengan pekerjaan, kegiatan, dan organisasi mereka, sehingga peran tersebut mampu memberikan rasa tanggung jawab dan merasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap setiap pekerjaan yang muncul dari kesepakatan dan keputusan bersama.

Menurut Nawawi (2001:54) terdapat sembilan aspek yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan, kesembilan aspek tersebut adalah :

- a. Pegawai sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pegawai dan disampaikan tepat pada waktunya dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu instansi dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pegawai, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi instansi seperti papan buletin, majalah instansi dan lain-lain.
- b. Semua pekerjaan memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan instansi atau sesama pegawai secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas, dedikasi, serta motivasi kerja pegawai. Untuk itu instansi perlu mengatur cara penyampaian keluhan keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Disamping itu dapat ditempuh pula dengan kesediaan untuk mendengarkan review antar pegawai yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (*appeal*) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.
- c. Pegawai memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu jabatan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar instansi atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui penilaian kinerja untuk mengatur kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara obyektif. Pada gilirannya berikut dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi di dalam instansi tempatnya bekerja.
- d. Pegawai perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

Untuk itu instansi dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan pegawai dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi tetapi juga memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat pegawai.

- e. Pegawai perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu, instansi berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga pegawai terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket instansi dan lainnya. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi instansi terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan pegawai, kepedulian terhadap masalah lingkungan sekitar dan mempekerjakan pegawai dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat instansi melakukan operasional bisnis.
- f. Pegawai harus memperoleh kompensasi yang adil dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan pegawai sesuai dengan posisinya di instansi dan status sosial ekonominya di masyarakat.
- g. Pegawai memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu instansi berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja, terutama dari segi fisik. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi

- pegawai yang mengalami kecelakaan. Dengan kata lain instansi perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua pegawainya.
- h. Pegawai memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu instansi perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para pegawai, menjadikannya pegawai tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan pegawai mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.
 - i. Pegawai memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu instansi dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling atau penyuluhan bagi para pegawai. Kesembilan aspek tersebut sangat penting artinya dalam pelaksanaan manajemen yang diintegrasikan dengan SDM agar instansi mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif (Ari Husnawati, 2006:17-21).

C. Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: Pengayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-presepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Cascio, 1995:178).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan adalah bentuk respon terhadap apa yang menjadi keinginan pegawai, hal ini diwujudkan dengan berbagai masalah dan menyatukan pandangan instansi dan pegawai ke dalam sebuah tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja pegawai dan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai definisi dan karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja tentunya sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup karir pegawai pada sebuah perusahaan. Menurut Sinungan (2003:16) pengertian produktivitas dikelompokkan menjadi tiga, antara lain yaitu:

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja pegawai maka ada beberapa indikator yang digunakan menurut Sinungan (2003:17) yaitu :

- a) Kemampuan kerja: berupa keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, penguasaan pekerjaan, pemahaman dalam melakukan pekerjaan.
- b) Motivasi kerja: berupa keinginan untuk melaksanakan pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, pemberian motivasi dari pimpinan.
- c) Hasil Kerja: berupa pencapaian hasil kerja, kualitas pekerjaan, kesesuaian dengan target perusahaan.
- d) Efektivitas dan efisiensi: berupa ketepatan pekerjaan, penghematan sarana kerja, kesesuaian dengan jumlah jam kerja.

Selanjutnya, mengenai tentang lingkungan kerja menurut Mardiana (2005:30) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Nitisemito (2001:39) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja yang kondusif dalam hal ini meliputi keadaan fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Sihombing (2004:111) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. Menurut Sedarmayanti (2007:21), menyatakan bahwa secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2007:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai adalah :

- a. Penerangan cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur atau suhu di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

2.1.2 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom (1999) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Menurut Robbins dan Coulter (2007:153) motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja. Sedangkan pengertian motivasi menurut Kusnadi (2002:330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Dari pendapat para ahli yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu penggerak pegawai yang sedang bekerja agar lebih giat dalam menuntaskan kewajibannya sebagai pegawai atau memenuhi tujuan perusahaan.

B. Macam-macam Motivasi Kerja

Macam-macam motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006: 150) yaitu:

1. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

C. Asas-asas Motivasi Kerja

Hasibuan (2006:146) asas-asas motivasi antara lain yaitu:

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- f. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

D. Teori Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Teori motivasi yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001:82). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi

pegawai, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah – hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Security Need*)

Merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Need*)

Merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam instansi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, reaksi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Need*)

Merupakan kebutuhan yang meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas – tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

E. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Arep dan Tanjung (2013:11) antara lain yaitu:

a) Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan.

b) Senang dalam Bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.

c) Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang di dorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar.

d) Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e) Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.3 Loyalitas Pegawai

A. Pengertian Loyalitas Pegawai

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hasibuan (2005:23) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:57) suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke instansi lain. Loyalitas menurut Robbin (1996:334) merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan wujud dari sebuah komitmen pekerjaan terhadap perusahaan. Seperti melaksanakan yang diperintahkan oleh perusahaan.

B. Aspek-aspek Loyalitas Pegawai

Aspek-aspek loyalitas menurut Saydam (2000:848) antara lain yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan:

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

2. Bertanggungjawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggungjawab yaitu :

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

Unsur-unsur loyalitas yang lain dikemukakan oleh Steers dan Porter (2007:443) berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan pegawai, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain :

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara pegawai dan instansi dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam instansi mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga instansi akan terwujud.
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan pegawai tercipta dari operasional dari instansi yang tidak lepas dari kepercayaan instansi terhadap pegawai itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Yuliandri (2003:114) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Steers dan Porter (2006:75) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

- b) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern instansi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

D. Indikator Loyalitas Pegawai

Menurut Robbins (2008:100) loyalitas kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Keterlibatan pekerjaan

Keterlibatan pekerjaan mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

2. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi merupakan tingkat sampai mana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Menurut Runtu (2014) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang pegawai bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang pegawai yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar pegawai menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian pegawai tersebut sungguh merasa bahwa suka duka organisasi adalah suka dukanya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standar, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas pegawai harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap pegawai.

2.1.4 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (1997:542) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang Pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja.

B. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (2008:123) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi, yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam satu periode waktu dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isu suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:67) yaitu:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Pengertian kinerja diberi batasan oleh Maier (As'ad, 2001:47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan – perbuatannya, jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2001:46).

Menurut Gibson, *et al* (1999:39), ada 3 perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari beberapa hal yaitu:
 - a) Kemampuan dan keterampilan, yaitu : mental dan fisik.
 - b) Latar belakang, yaitu: keluarga, tingkat sosial, pendidikan.
 - c) Demografis, yaitu : umur, asal usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari beberapa hal, yaitu: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan, desain pekerjaan.

- 3) Variabel psikologis, terdiri dari beberapa hal, yaitu: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Dalam setiap melaksanakan tugas atau pekerjaannya pegawai dipacu untuk segera melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.5 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis, 2001) hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas instansi yang merujuk pada efektivitas lingkungan pekerjaan. Peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Jannatin, 2012:146).

2.1.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian motivasi pada seorang pegawai sangatlah berpengaruh. Hal tersebut bertujuan supaya kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:92) menyatakan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap Pegawai mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi perlu dilakukan terus oleh seorang manajer terhadap bawahannya mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor teman dan lingkungan. Selain itu, memotivasi orang adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Suarli, 2010:35).

2.1.7 Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas bisa diartikan sebagai suatu sikap patuh atau kesetiaan pegawai pada perusahaan. Poerwopoespito (2005:33), menjelaskan bahwa sikap pegawai sebagai bagian dari instansi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra instansi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Apabila pegawai bekerja pada suatu perusahaan, dan instansi tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh pegawainya, maka kesetiaan pegawai terhadap instansi akan semakin besar, maka akan timbul dorongan yang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi sehingga timbulah suatu sinergi kinerja yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan harus memiliki suatu dasar atau landasan, dasar atau landasan ini dapat diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Hal ini dilakukan guna terciptanya keberhasilan penelitian yang telah dilakukan. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Noor Arifin (2012) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja (X1), kinerja (X2), kepuasan kerja (X3) sebagai variabel *independent* terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel *dependent*. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 pegawai CV. Duta Senenan Jepara dan menggunakan teknik analisis *purposive sampling*. Hasil penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai CV. Duta Senenan Jepara.

Sevvy Yossa dan Zunaidah (2013) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui kemampuan pegawai (X1), deskripsi pekerjaan (X2), motivasi (X3) sebagai variabel *independent* terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel *dependent*. Populasi dalam penelitian ini adalah 102 Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang dan menggunakan teknik analisis penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini adalah didapatkan bahwa

kemampuan pegawai, deskripsi pekerjaan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sonnia Indah Putri (2014) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan (X1), loyalitas pegawai (X2), sebagai variabel *independent* terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel *dependent*. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 Pegawai PT. Kurnia Alam Perista Kudus dan menggunakan teknik analisis *purposive sampling*. Hasil penelitian ini adalah didapatkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel- variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil (Kesimpulan)
1	Noor Arifin (2012)	Kualitas kehidupan kerja (X1), Kinerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai CV. Duta Senenan Jepara.
2	Sevvy Yossa dan Zunaidah (2013)	Kemampuan Pegawai (X1), Deskripsi pekerjaan (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kemampuan Pegawai, deskripsi pekerjaan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
3	Sonnia Indah Putri (2014)	Gaya kepemimpinan (X1), Loyalitas Pegawai (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan dan loyalitas Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Kurnia Alam Perista Kudus.

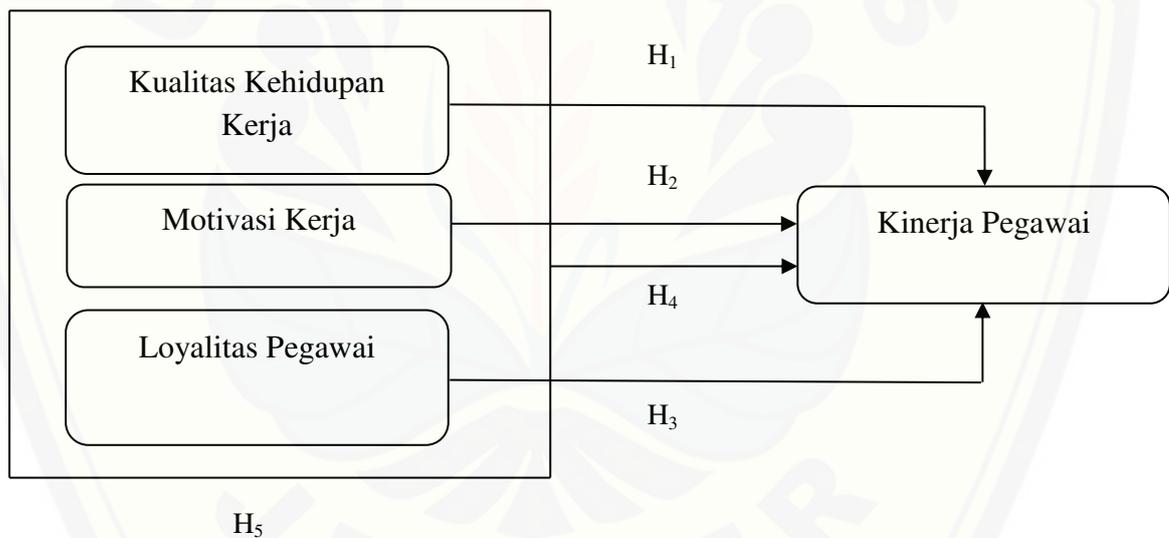
Sumber : Noor Arifin (2012), Sevy dan Zunaidah (2013), dan Sonnia (2014).

Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Persamaanya terletak pada metode yang digunakan

yaitu analisis regresi berganda dan mencari variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, serta loyalitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada beberapa variabelnya yaitu gaya kepemimpinan, analisis jabatan, disiplin kerja, kepuasan kerja, kemampuan pegawai, dan deskripsi pekerjaan. Objek penelitian ini pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian dari penelitian yang memuat konsep teoritis dan menjadi landasan untuk memperoleh prespektif ilmiah dalam perumusan hipotesis atau jawaban atas pertanyaan – pertanyaan penelitian yang sedang dilaporkan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. Garis H₁, H₂, dan H₃ menunjukkan pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai berpengaruh secara parsial terhadap pegawai.
2. Garis H₄ dan H₅ menunjukkan pengaruh pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai berpengaruh secara simultan terhadap pegawai.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan sugiyono (2005:70). Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Menurut Dessler (2010:476) kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Menurut penelitian Anggy Susana (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Berdasarkan teori dan penelitian tersebut kualitas kehidupan kerja berpengaruh dalam mencapai tujuan instansi yang berarti diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

2. Menurut Robbins dan Coulter (2007:153) motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Penelitian Sindi Larasati (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif pada lingkungan pegawai Wilayah Telkom Bekasi. Dari teori dan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

3. Menurut Hasibuan (2005:23) loyalitas adalah merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Menurut penelitian Agus, dkk (2016) loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Sun Star

Motor Cabang Negara. Dari teori dan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya loyalitas pegawai maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Oleh sebab itu peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Loyalitas pegawai berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

4. Menurut Dessler (2010:476) kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2007:153) motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Menurut Hasibuan (2005:23) loyalitas adalah merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Sedangkan menurut penelitian Anggy Susana (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Menurut Sindi Larasati (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif pada lingkungan pegawai Wilayah Telkom Bekasi. Menurut penelitian Agus, dkk (2016) loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Berdasarkan ketiga teori dan hasil penelitian diatas dapat di simpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, serta loyalitas pegawai berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research*. Ghozali (2005:12) menjelaskan bahwa *explanatory research* merupakan hubungan antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi untuk menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, serta loyalitas pegawai baik itu secara simultan maupun secara parsial. Jadi analisis yang digunakan dalam penelitian dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dengan jumlah pegawainya sebanyak 35 pegawai.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus. Menurut Sugiyono (2014:85) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi kurang dari 100 orang maka diambil semua sampel yang ada sebesar 35 Pegawai. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi memiliki 6 devisi di dalamnya. Data pada Desember 2015 jumlah pegawai pada setiap divisi yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas = 1 pegawai
2. Sekretaris Dinas = 1 pegawai
3. Kepala Bidang = 3 pegawai

4. Kepala Seksi = 6 pegawai
5. Kepala Sub Bag = 3 pegawai
6. Staf = 22 pegawai

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai dari keseluruhan populasi dengan menggunakan metode sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2008:137), definisi data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada para pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sumber data yang diperoleh berupa pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai serta kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008:137), definisi data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku serta dokumen perusahaan. Adapun data sekunder yang diperoleh oleh peneliti yaitu buku-buku literatur tentang manajemen dan sumber daya manusia, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu, dokumen organisasi berupa profil Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dan data pegawai yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang diberikan kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sebagai responden. Kuesioner berisikan pernyataan tentang variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, serta loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

2. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur atau referensi yang berasal dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian dikelompokkan menjadi 2 macam :

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X) terdapat tiga variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan loyalitas pegawai (X_3).
2. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) yaitu kinerja pegawai.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Pengukuran terhadap variabel yang diteliti, dilakukan dengan menjabarkannya menjadi dimensi atau sub variabel dan indikator berikut :

A. Variabel bebas (*Independent variable*) (X), terdiri dari:

1. Kualitas kehidupan kerja (X_1), merupakan keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Menurut Dessler (2010:476) dan Nawawi (2001) terdapat beberapa indikator yang dikombinasikan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi antara lain yaitu:

- a. Perlakuan yang adil dan suportif terhadap para pegawai.
 - b. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.
 - c. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
 - d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.
 - e. Pegawai sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing.
 - f. Semua pekerjaan memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan instansi atau sesama Pegawai secara terbuka, jujur dan adil.
 - g. Pegawai memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya.
 - h. Pegawai perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.
 - i. Pegawai perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.
 - j. Pegawai harus memperoleh kompensasi yang adil dan mencukupi.
 - k. Pegawai memerlukan keamanan lingkungan kerja.
 - l. Pegawai memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya.
 - m. Pegawai memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.
2. Motivasi kerja (X_2), merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Menurut Vroom (1999), Robbins dan Coulter (2007), dan Kusnadi (2002:330) terdapat beberapa indikator yang dikombinasikan untuk mengukur motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi antara lain yaitu:
- a. Hasil yang ingin dicapai oleh seseorang.

- b. Perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan.
 - c. Proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi.
 - d. Upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran.
 - e. Upaya yang memunculkan semangat.
3. Loyalitas pegawai (X_3), merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Hasibuan (2005), Siagian (2005), dan Robbins dan Coulter (1996:334) terdapat beberapa indikator yang dikombinasikan untuk mengukur loyalitas pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi antara lain yaitu:
- a. Kesetiaan terhadap pekerjaannya.
 - b. Kesetiaan terhadap jabatannya.
 - c. Kesetiaan terhadap organisasi.
 - d. Kecenderungan Pegawai untuk tidak pindah ke instansi lain.
 - e. Keinginan untuk setia dan berbakti pada pekerjaannya.
 - f. Keinginan untuk setia dan berbakti pada kelompok.
 - g. Keinginan untuk setia dan berbakti pada atasan.
 - h. Keinginan untuk setia dan berbakti pada instansinya.

B. Variabel terikat (*Dependent variable*) (Y), yaitu Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah kinerja atau prestasi kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Suprihanto (1999:33) dan Mangkunegara (2009:67) terdapat beberapa indikator yang dikombinasikan untuk mengukur kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi antara lain yaitu:

1. Hasil kerja sesuai standar.
2. Hasil kerja sesuai target.
3. Hasil kerja sesuai sasaran.
4. Kualitas kerja.
5. Kuantitas kerja.
6. Tanggung jawab.
7. Kerjasama.
8. Inisiatif.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2003:105). Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel X_1 (kualitas kehidupan kerja), variabel X_2 (motivasi kerja), variabel X_3 (loyalitas pegawai), serta variabel Y (kinerja pegawai) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan *skala likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok seseorang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Hasil dari *skala likert* ini mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Arikunto (2002:144) pengertian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas berfungsi untuk mengukur seberapa valid atau sah tidaknya data dari kuisisioner yang telah disebar. Untuk mengukur uji validitas dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Nilai validitas atau koefisien korelasi
- n : Jumlah koresponden untuk diuji
- x : Skor pertanyaan tertentu (variabel *independent*)
- y : Skor pertanyaan total (variabel *dependent*)

Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid (drop), sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005:41) reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Untuk dapat mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alfa* (α). Suatu variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alfa* $> 0,60$. sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2009:45-46). Berikut rumus *Cronbach's Alfa* (α) untuk menguji realibitas :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : realibitas instrumen

k : banyaknya butiran pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$: jumlah varian butir

σ_1^2 : varian total

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk mengetahui bentuk distribusi data dapat menggunakan grafik P-Plot. Pada grafik P-Plot suatu data akan berdistribusi normal dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2002:214)

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah.

3.8.4 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan, sehingga dapat diperoleh gambaran. Tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil data yang diperoleh dari data primer berupa kuisisioner yang telah diisi oleh sejumlah responden. Menurut Sugiyono (2008:105) menyatakan Metode Deskriptif Analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan

data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada.

3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2014:135) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, serta loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, digunakan analisis regresi linier berganda yang dinyatakan dengan rumus berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: kinerja
e	: variabel pengganggu
X_1	: pengaruh kualitas kehidupan kerja
X_2	: pengaruh motivasi kerja
X_3	: pengaruh loyalitas kerja
a	: konstanta
b_1, b_2, b_3	: koefisien regresi

3.8.6 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai koefisien agar tidak bias. Adapun beberapa pelanggaran asumsi klasik yaitu :

- a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas didalam model regresi. Menurut Ghozali (2005:91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Hair *et al* (1995) dalam Santoso (2002:206) Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi bila nilai VIF > 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF < 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, apabila varian variabel pada model regresi tersebut memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Pada penelitian ini diharapkan model regresi adalah yang homoskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardiized (Ghozali, 2001).

c. Uji Autokorelasi

Dengan bahasa sederhana dapat dikemukakan bahwa : dengan adanya “perubahan dimensi waktu” dan “ruang gerak” penelitian, dapat terjadi suatu proses korelasi otomatis antar variabel yang terjadi akibat penghitungan otomatis pula sebagai dampak penggunaan program software tertentu pada alat bantu komputer. Hal demikian biasanya tidak dihitung pada proses penghitungan konvensional tanpa alat bantu program software, karena memerlukan proses yang teramat panjang dan melalui prosedur-prosedur cukup terperinci. Gejala autokorelasi ini merupakan dampak negatif dari penggunaan teknologi atau

program komputer, walaupun komputer bisa mengolah data dengan akurat tapi juga membawa dampak negatif.

Pendeteksian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan statistik dari Durbin – Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Pertama : Nilai DW < 1,10 ; ada autokorelasi.
- Kedua : Nilai DW antara 1,10 dan 1,54 ; tanpa kesimpulan.
- Ketiga : Nilai DW antara 1,55 dan 2,46 ; tidak ada autokorelasi.
- Keempat : Nilai DW antara 2,47 dan 2,90 ; tanpa kesimpulan.
- Kelima : Nilai DW > 2,91 ; ada autokorelasi. (Wijaya, 2009:120)

3.8.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil signifikan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada pada model. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikan pengaruh variabel X_1, X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y , dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. Formulasi hipotesis pada uji F, adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Apabila H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

b. $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Apabila H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

2. Uji t

Uji ini digunakan secara parsial untuk menguji pada masing-masing variabel. Analisis yang digunakan pada penelitian ini, untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi

kerja, serta loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Menurut Prayitno (2010:68) rumus yang digunakan yaitu :

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan :

- t : test signifikan dengan angka korelasi
 bi : koefisien regresi
 $Se (bi)$: *standard error* dari koefisien korelasi

Langkah-langkah penentuan uji t adalah :

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : bi = 0, i = 1,2,3$$

H_0 diterima dan H_1 ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_1 : bi \neq 0, i = 1,2,3$$

H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b. Menentukan *level of significant*

Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 0,05$

- c. Kriteria pengambilan keputusan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak atau H_a diterima (Jika terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima atau H_a ditolak (Jika tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

3.8.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk

mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyatno, 2010:146).

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

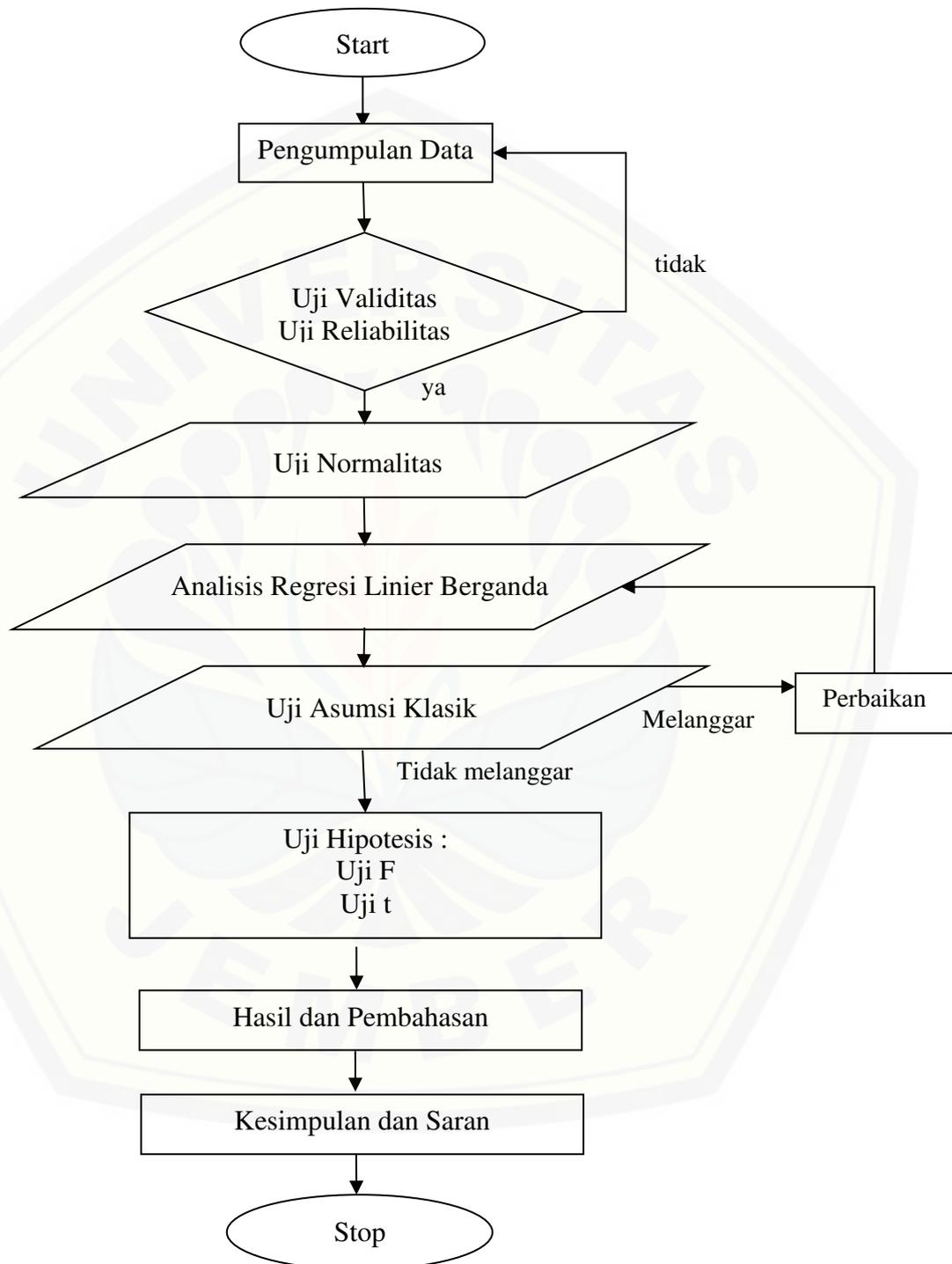
Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linear

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

a. Start

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan data

Tahap pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian, melalui wawancara, ataupun penyebaran kuisioner untuk mendapatkan data primer maupun sekunder.

c. Uji Instrumen

Alat yang digunakan untuk mengetahui, kuisioner yang dibagikan sudah valid atau reliabel.

d. Uji Normalitas data

Untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak

e. Analisis regresi linier berganda

Merupakan analisis data yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

f. Uji asumsi klasik

Merupakan pengolahan data setelah melakukan analisis regresi linier berganda, dimana pengolahan data ini bertujuan untuk melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan. Yaitu mencari ada tidaknya permasalahan yang dalam suatu model.

g. Uji hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji F dan uji t melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

h. Hasil dan pembahasan

Menginterpretasikan hasil penelitian yang telah diuji.

i. Kesimpulan dan saran

Untuk menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran terhadap perhitungan yang telah dilakukan.

j. Stop

Menunjukkan telah berakhirnya penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa loyalitas pegawai yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
4. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan loyalitas pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan loyalitas pegawai loyalitas pegawai secara simultan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

5.2 Saran

Kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas Pegawai yang ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dapat dijadikan salah satu alternatif bahan, guna pengambilan keputusan dalam proses pembinaan pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi khususnya pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Perlu dilakukan penelitian lanjutan guna mengkaji faktor-faktor lain yang berbeda dengan faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, karena masih ada 1,3 % pengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi disebabkan variabel lain diluar kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas Pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Afriyani Husain. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango*. Jurnal *Economica*.
- Agus, dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara*. Jurnal *Economica*. Volume 4.
- Alex, S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Algifari. 1997. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Anggy, Susana. 2014. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat*. Jurnal *Economica*. Volume 1. Nomor 2.
- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal *Economica*. Volume 8. Nomor 1.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work , Life and Profit*. 4th Edition. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.
- Gibson, dkk. 2008. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, edisi ke 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Economica. Volume 2. Nomor 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harvey, D.F and D.R. Brown. 1992. *An Experiential Approach to Organization Development*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Jannatin, M. Kirana. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Volume 1. Nomor 2.
- Kadarwati, U. 2003. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Dengan Loyalitas Kerja*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusnadi. 2002. *Pengantar Manajemen, Konseptual dan Prilaku*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lewis, David, dkk. 2001. *Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life*. International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service. Volume 14.

- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mathis, Robert, L. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Poerwopoespito. 2005. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*, New York: Profits s ed. Mc Gfaw-Hill.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Putri, Sonnia Indah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen*. Edisi 8. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.

- Sedarmayanti. 2001. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P Sondang. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sindi, Larasati. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Bekasi*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 5. Nomor 3.
- Sinungan, Muchtar. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimulyo Koko, 1999. *Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Suarli, Bahtiar. 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sudimin, T. 2003. *Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Economica. Volume 12. Nomor 11.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Steers, R. 2007 *Motivational and Work Behavior*. Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company.

Tony Wijaya. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Yossa, Sevvy dan Zunaidah. 2013. *Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang*. Jurnal Economica, Volume 11. Nomor 4.

Victor Vroom, dalam buku Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Runtu, Julius. 2014. *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II)*. <http://juliusruntu.blogspot.co.id/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html>. [6 Januari 2016].

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Sdr/i untuk memberi informasi dengan mengisi pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Serta Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”**.

Informasi yang Bapak/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi responden serta jawaban yang diperoleh dari Bapak/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Putri Enggrid Krismita

NIM. 120810201201

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
Nama :
Usia :Tahun
Jenis Kelamin* : a. Laki-laki b. Perempuan
Pendidikan Terakhir* : a. SMA/Sederajat
b. Diploma (D3)
c. Strata 1 (S1)
d. Strata 2 (S2)
e. Strata 3 (S3)
Jabatan :
Lama Bekerja : Tahun

*lingkari sesuai identitas Anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikanlah tanda check list (✓) pada pernyataan yang anda anggap paling benar dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
SS : Sangat Setuju = skor 5
S : Setuju = skor 4
CS : Cukup Setuju = skor 3
TS : Tidak Setuju = skor 2
STS: Sangat Tidak Setuju = skor 1

A. Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari instansi.					
2	Saya mendapatkan perlakuan yang suportif dari instansi.					
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk menggunakan kemampuan secara penuh.					
4	Saya mendapatkan kesempatan untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan saya.					
5	Saya mendapatkan fasilitas komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang saya.					
6	Semua pekerjaan memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan instansi secara terbuka.					
7	Saya memerlukan kejelasan pengembangan karir dalam menghadapi masa depan.					
8	Saya diikutsertakan dalam pengambilan keputusan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi kewenangan saya.					
9	Pegawai perlu dibina perasaan bangganya pada tempat kerja termasuk juga pada pekerjaannya.					

10	Saya memperoleh kompensasi yang adil.					
11	Saya mendapatkan keamanan lingkungan kerja.					
12	Pegawai memerlukan rasa aman terhadap kelangsungan pekerjaannya.					
13	Pegawai memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara produktif.					

B. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai hasil pekerjaan saya.					
2	Saya mempunyai perkiraan bahwa tindakan yang saya lakukan akan mengarah kepada hasil kerja yang saya inginkan.					
3	Saya mempunyai kesediaan melakukan usaha sekuat tenaga untuk mencapai sasaran organisasi.					
4	Saya selalu berupaya agar tercapai setiap sasaran pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya berupaya memunculkan semangat dari dalam diri saya untuk melaksanakan pekerjaan.					

C. Loyalitas Pegawai (X₃)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya setia dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Saya setia terhadap jabatan yang telah diembankan kepada saya.					
3	Saya setia terhadap instansi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.					
4	Saya tidak ingin pindah tugas ke instansi lain.					
5	Saya mempunyai keinginan untuk bertanggungjawab pada pekerjaan.					
6	Saya mempunyai keinginan untuk setia pada kelompok.					
7	Saya mempunyai keinginan untuk setia pada atasan.					

D. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Kinerja saya selama periode tertentu telah sesuai dengan standar.					
2	Kinerja saya selama periode tertentu telah sesuai dengan target					

3	Kinerja saya selama periode tertentu telah sesuai dengan sasaran.					
4	Kinerja saya menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.					
5	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan dalam suatu waktu tertentu dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.					
6	Saya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, mempertanggung jawabkan hasil kerja saya serta sarana prasarana yang digunakan saya setiap hari.					
7	Saya bersedia berpartisipasi dengan pegawai yang lain baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.					
8	Saya berinisiatif untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.					

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

$X_{1.1}$				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3
	4	23	65.7	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

$X_{1.2}$				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3
	4	22	62.9	77.1
	5	8	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

$X_{1.3}$				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9
	3	12	34.3	37.1
	4	15	42.9	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

$X_{1.4}$				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3
	4	23	65.7	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	2.9	2.9
	3	10	28.6	31.4
Valid	4	18	51.4	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1.6}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	5	14.3	14.3
Valid	4	24	68.6	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1.7}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	12	34.3	34.3
Valid	4	16	45.7	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1.8}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	2.9	2.9
	3	12	34.3	37.1
Valid	4	16	45.7	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1,9}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	2.9	2.9
	3	11	31.4	34.3
Valid	4	17	48.6	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1,10}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	5	14.3	14.3
Valid	4	22	62.9	77.1
	5	8	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1,11}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	12	34.3	34.3
Valid	4	16	45.7	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1,12}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	13	37.1	37.1
Valid	4	15	42.9	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{1,13}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	5	14.3	14.3
Valid	4	22	62.9	77.1
	5	8	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (X₂)**X_{2.1}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31.4	31.4
	4	18	51.4	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{2.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28.6	28.6
	4	19	54.3	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{2.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9
	3	12	34.3	37.1
	4	16	45.7	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{2.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3
	4	16	45.7	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{2.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3
	4	17	48.6	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Variabel Loyalitas Pegawai (X₃)**X_{3.1}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28.6	28.6
	4	19	54.3	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{3.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9
	3	13	37.1	40.0
	4	15	42.9	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{3.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3
	4	16	45.7	80.0
	5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{3,4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3
	4	17	48.6	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{3,5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31.4	31.4
	4	18	51.4	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{3,6}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	37.1	37.1
	4	16	45.7	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_{3,7}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9
	3	12	34.3	37.1
	4	16	45.7	82.9
	5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y₁					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	11	31.4	31.4	31.4
	4	17	48.6	48.6	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0		

Y₂					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	10	28.6	28.6	28.6
	4	19	54.3	54.3	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0		

Y₃					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	11	31.4	31.4	34.3
	4	16	45.7	45.7	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y₄					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	12	34.3	34.3	34.3
	4	16	45.7	45.7	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0		

Y₅					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3	34.3
	4	17	48.6	48.6	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y₆					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31.4	31.4	31.4
	4	18	51.4	51.4	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y₇					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31.4	31.4	31.4
	4	16	45.7	45.7	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y₈					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3	34.3
	4	16	45.7	45.7	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.1 3	Pearson Correlation	.961**	1.000**	.096	.961**	-.031	.923**	.094	-.020	-.025	.922**	.094	.097	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.582	.000	.859	.000	.593	.911	.885	.000	.593	.578		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
kualit as kehid upan kerja	Pearson Correlation	.565**	.523**	.776**	.565**	.595**	.511**	.767**	.590**	.573**	.514**	.759**	.772**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas motivasi kerja (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	motivasi kerja
x2.1	Pearson Correlation	1	.907**	.875**	.190	.971**	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.273	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
x2.2	Pearson Correlation	.907**	1	.852**	.263	.943**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.127	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
x2.3	Pearson Correlation	.875**	.852**	1	.305	.899**	.743**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.075	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
x2.4	Pearson Correlation	.190	.263	.305	1	.235	.664**
	Sig. (2-tailed)	.273	.127	.075		.174	.000
	N	35	35	35	35	35	35
x2.5	Pearson Correlation	.971**	.943**	.899**	.235	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.174		.000
	N	35	35	35	35	35	35
motivasi kerja	Pearson Correlation	.634**	.710**	.743**	.664**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

y5	Pearson Correlation	.192	.943**	.264	.235	1	.971**	.139	.235	.670**
	Sig. (2-tailed)	.269	.000	.126	.174		.000	.425	.174	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y6	Pearson Correlation	.203	.907**	.278	.190	.971**	1	.147	.248	.667**
	Sig. (2-tailed)	.243	.000	.106	.273	.000		.399	.150	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y7	Pearson Correlation	.974**	.097	.781**	.841**	.139	.147	1	.895**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.579	.000	.000	.425	.399		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y8	Pearson Correlation	.973**	.203	.978**	.945**	.235	.248	.895**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.241	.000	.000	.174	.150	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.667**	.649**	.743**	.711**	.670**	.667**	.575**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji reliabilitas kualitas kehidupan kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	14

Uji reliabilitas motivasi kerja (X2)**Reliability Statistics**

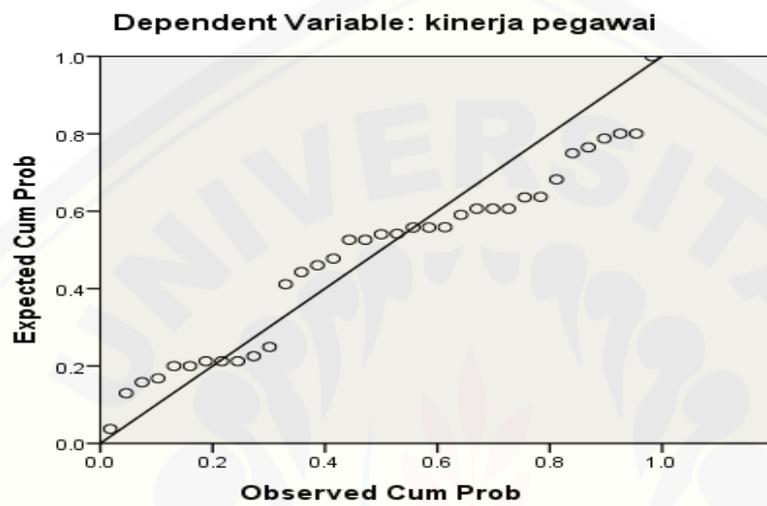
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	6

Uji reliabilitas loyalitas pegawai (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	8

Uji reliabilitas kinerja pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

LAMPIRAN 4. HASIL UJI NORMALITAS DATA**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.875	.634		1.380	.178
	kualitas kehidupan kerja	.083	.026	.145	3.242	.003
	motivasi kerja	.680	.079	.421	8.563	.000
	loyalitas pegawai	.472	.058	.461	8.082	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

LAMPIRAN 6. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

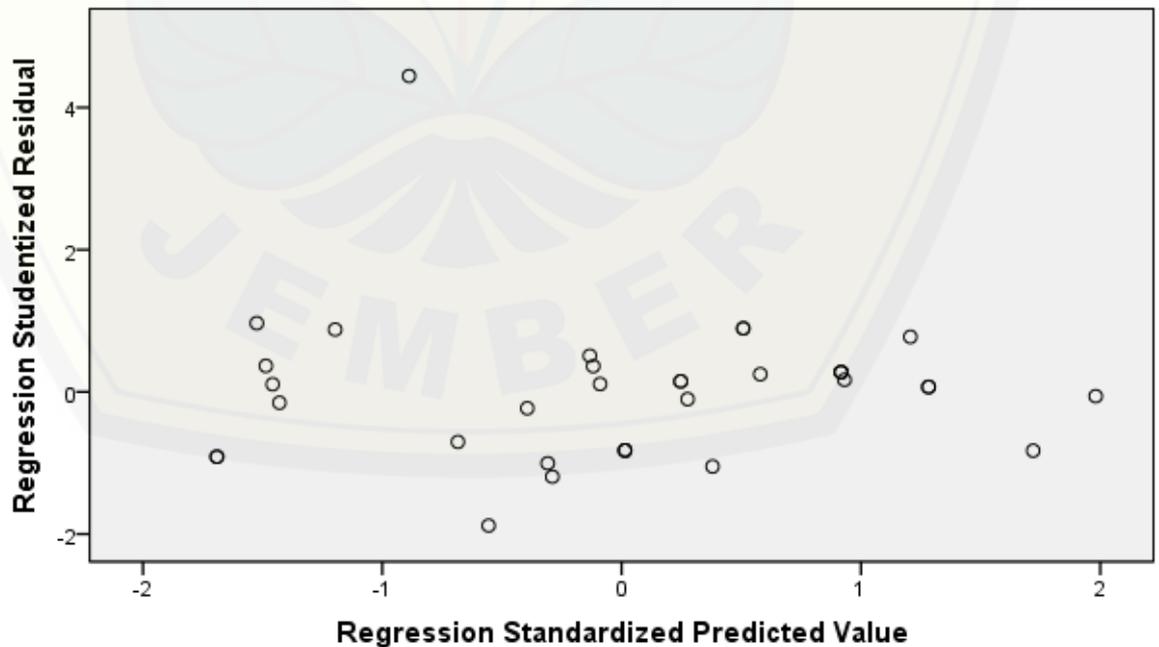
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kualitas kehidupan kerja	.195	5.128
	motivasi kerja	.161	6.195
	loyalitas pegawai	.120	8.345

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja pegawai

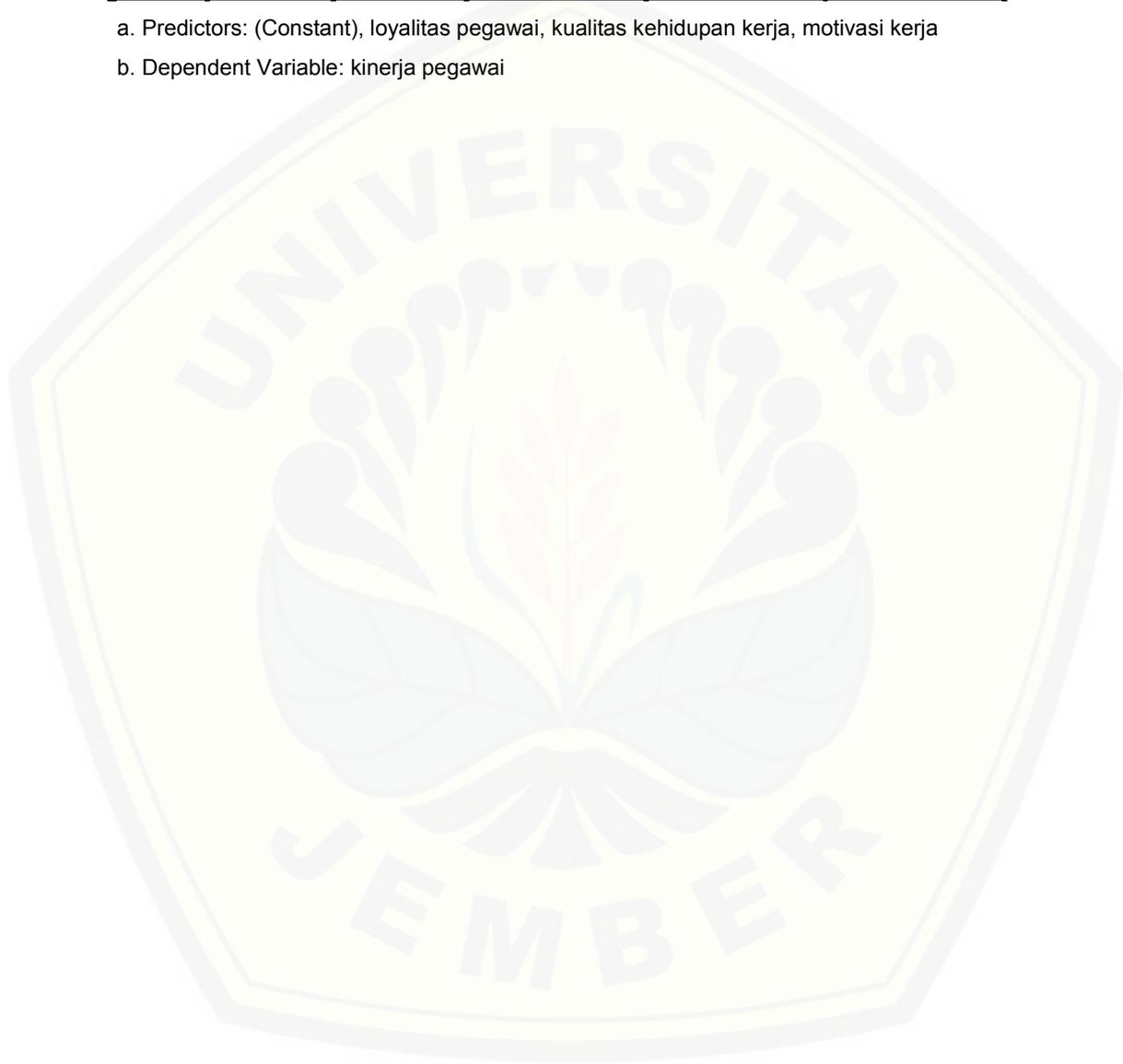


Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.994 ^a	.988	.987	.339	2.453

a. Predictors: (Constant), loyalitas pegawai, kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai



LAMPIRAN 7. HASIL UJI HIPOTESIS

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.615	3	96.872	844.389	.000 ^a
	Residual	3.556	31	.115		
	Total	294.171	34			

a. Predictors: (Constant), loyalitas pegawai, kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.875	.634		1.380	.178
	kualitas kehidupan kerja	.083	.026	.145	3.242	.003
	motivasi kerja	.680	.079	.421	8.563	.000
	loyalitas pegawai	.472	.058	.461	8.082	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji kofisienan determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.987	.339

a. Predictors: (Constant), loyalitas pegawai, kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

LAMPIRAN 8. TABEL - TABEL

Tabel F

f 0,05 (V_1 , V_2)

(df) V_2	Derajat bebas bagi pembilang (V_1)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.40	200.49	216.54	225.56	230.58	234.58	237.59	239.59	241.60
2	18.15	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.10	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49

18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	1.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
200	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88

Sumber : Dajan, Anto., *Pengantar Metode Statistik*, Jilid II, LP3ES, Jakarta, 1991, hal.398. (dalam Maros, 2000)

Tabel F

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% Dan 1%					
N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Tabel : Nilai-nilai r Product Moment

<i>N</i>	<i>Taraf</i>	<i>Signif.</i>	<i>N</i>	<i>Taraf</i>	<i>Signif.</i>	<i>N</i>	<i>Taraf</i>	<i>Signif.</i>
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
1	-	-	26	0,338	0,496	55	0,266	0,345
2	-	-	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
3	0,997	0,999	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
4	0,950	0,990	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
5	0,878	0,959	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
6	0,811	0,917	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
7	0,754	0,874	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
8	0,707	0,834	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
9	0,666	0,798	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
10	0,632	0,765	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
11	0,602	0,735	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
12	0,576	0,708	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
13	0,553	0,684	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
14	0,532	0,661	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
15	0,514	0,641	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
16	0,497	0,623	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
17	0,482	0,606	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
18	0,468	0,590	43	0,301	0,389			

19	0,456	0,575	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
20	0,444	0,561	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
21	0,433	0,549	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
22	0,423	0,537	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
23	0,413	0,526	48	0,284	0,368			
24	0,404	0,515	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	50	0,279	0,361			

Sumber : Naresh Malhotra, *Marketing Research*, Second Edition, Prentice Hall, 1996. (dalam Maros,2000)

Tabel : Nilai-nilai Distribusi t

<i>Dk</i>	<i>α untuk uji dua pihak</i>					
	<i>0,50</i>	<i>0,20</i>	<i>0,10</i>	<i>0,05</i>	<i>0,02</i>	<i>0,01</i>
	<i>α untuk uji satu pihak</i>					
	<i>0,25</i>	<i>0,10</i>	<i>0,05</i>	<i>0,025</i>	<i>0,01</i>	<i>0,005</i>
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,956	6,625
3	0,765	1,638	2,353	3,182	5,441	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,427	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,716	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,876

19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
22	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	1,807
23	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
24	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
25	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
26	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
27	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
28	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
29	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
30	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
40	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
60	0,677	1,289	1,658	1,980	2,356	2,617
120	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber : Naresh Malhotra, *Marketing Research*, Second Edition, Prentice Hall, 1996. (dalam Maros,2000)