

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 108 pegawai PNS yang tersebar di 2 (dua) wilayah, yaitu wilayah 1 dan wilayah 2. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menggunakan rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah terjun ke lapangan untuk pengambilan data.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

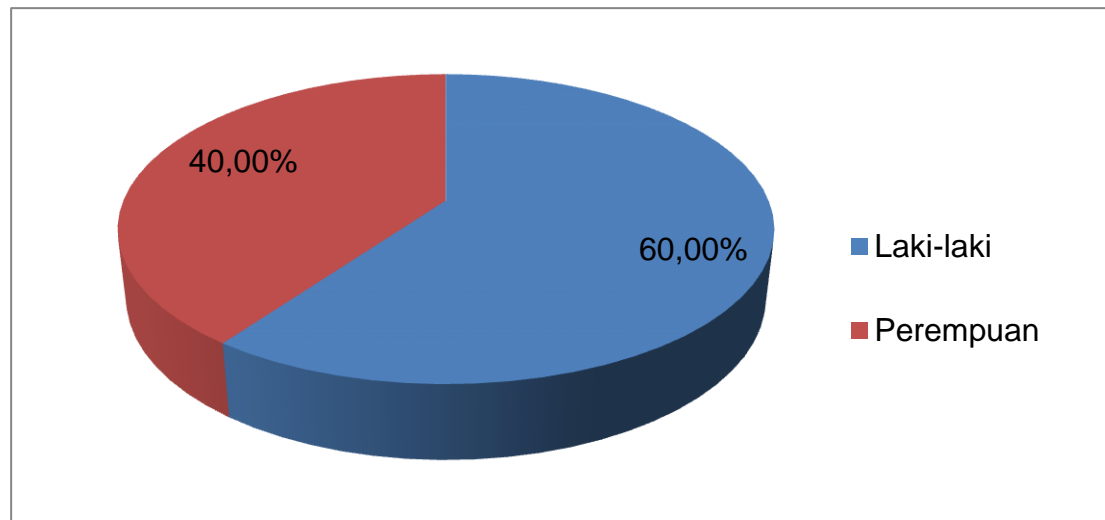
Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 pegawai yang terdiri dari Kepala Suku Dinas Pendidikan, subbag tata usaha, seksi SD dan PLB, seksi SMA, seksi SMK, seksi prasarana dan sarana pendidikan (Prasardik), seksi Pendidikan Anak Usia Dini dan Nonformal Informal (PAUDNI), seksi Sumber Daya Manusia (SDM). Dari 85 orang pegawai terdiri dari 51 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 60,00% dan 34 orang pegawai perempuan atau

sebesar 40,00%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	51	60%
2	Perempuan	34	40%
Jumlah		85	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.1 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

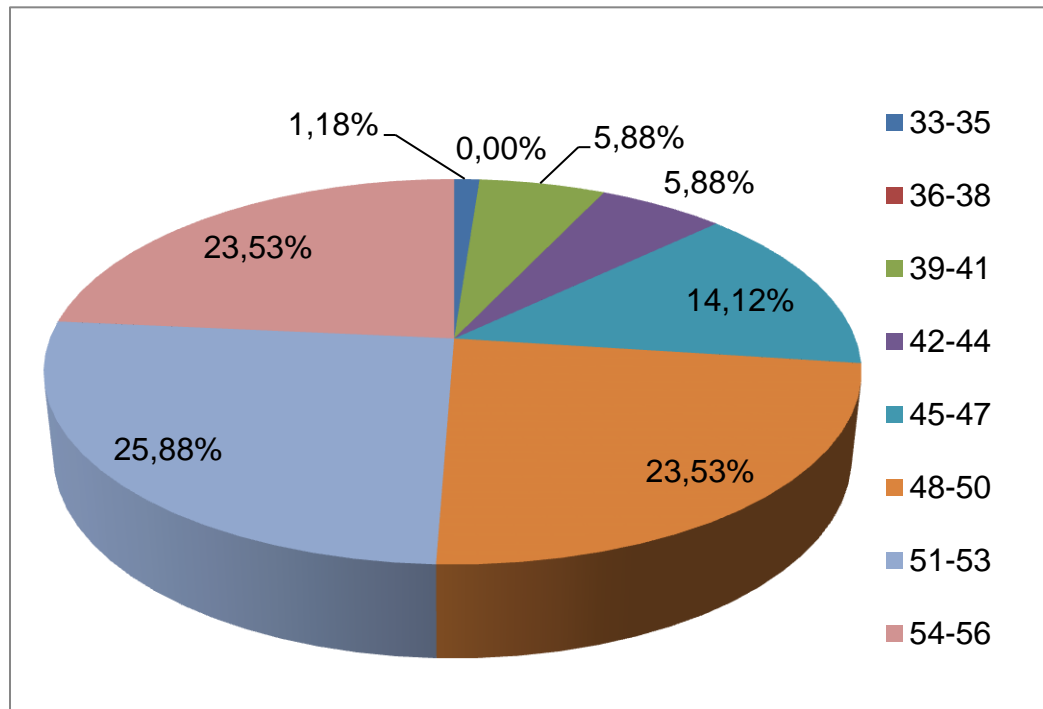
Pegawai yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan usia maka terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia 33-35 tahun sebanyak 1 orang atau

sebesar 1,18%, usia 36-38 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, usia 39-41 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5,88%, usia 42-44 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5,88%, usia 45-47 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 14,12%, usia 48-50 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23,53%, usia 51-53 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 25,88%, dan usia 54-56 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23,53%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	33 – 35 tahun	1	1,18%
2	36 – 38 tahun	0	0,00%
3	39 – 41 tahun	5	5,88%
4	42 – 44 tahun	5	5,88%
5	45 – 47 tahun	12	14,12%
6	48 – 50 tahun	20	23,53%
7	51 – 53 tahun	22	25,88%
8	54 – 56 tahun	20	23,53%
Jumlah		85	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.2 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

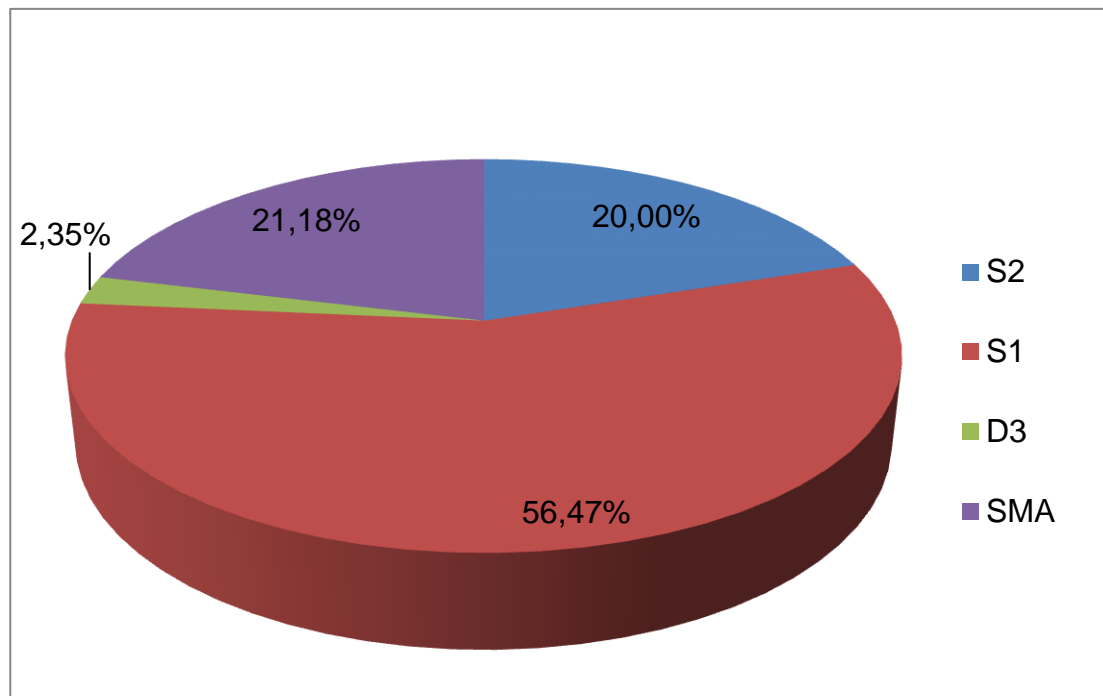
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 17 orang lulusan S2 atau sebesar 20%, 48 orang lulusan S1 atau sebesar 2%, 2 orang lulusan D3 atau sebesar 2,35%, dan 18 orang lulusan SMA atau sebesar 21,18%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	S2	17	20%
2	S1	48	56,47%
3	D3	2	2,35%
4	SMA	18	21,18%
Jumlah		50	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.3 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

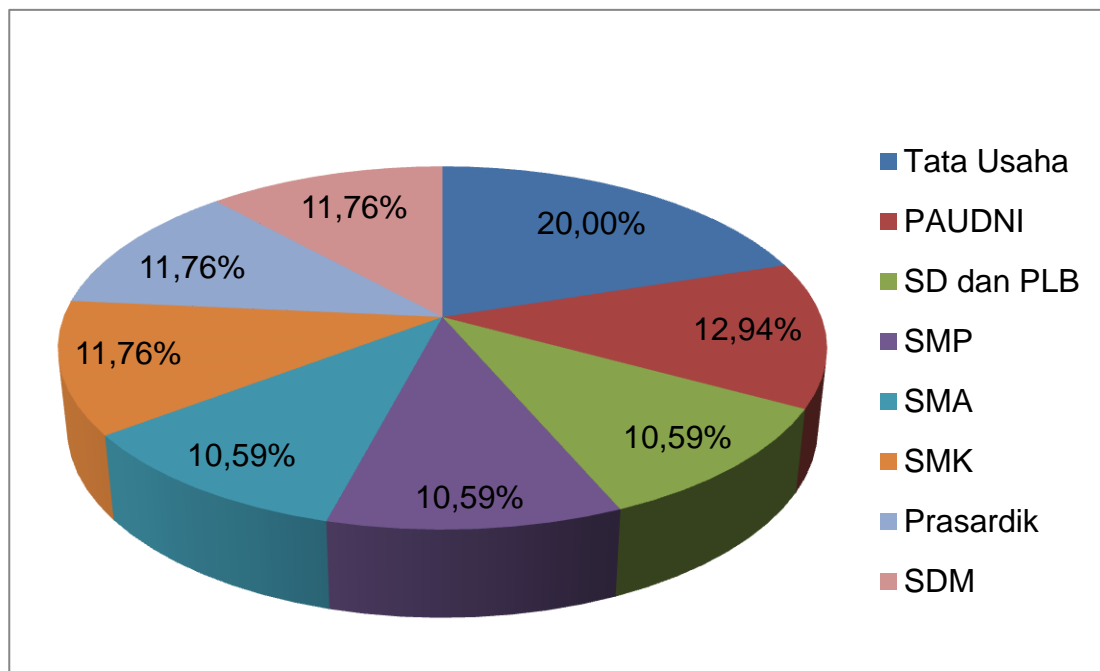
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan bidang kerja anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki bidang kerja di Tata Usaha sebanyak 17 orang pegawai atau sebesar 20,00%, sedangkan anggota sampel yang memiliki bidang kerja di PAUDNI sebanyak 11 orang pegawai atau sebesar 12,94%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SD dan PLB yaitu sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMP sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMA sebanyak 9 orang pegawai atau 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMK sebanyak 10 orang pegawai atau 11,76%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja Prasardik sebanyak 10 orang atau 11,76% dan yang terakhir yang memiliki bidang kerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 10 orang pegawai atau 11,76%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

No	Seksi	Frekuensi	Persentase
1	Tata Usaha	17	20.00%
2	PAUDNI	11	12.94%
3	SD dan PLB	9	10.59%
4	SMP	9	10.59%
5	SMA	9	10.59%
6	SMK	10	11.76%
7	Prasardik	10	11.76%
8	SDM	10	11.76%
JUMLAH		85	100.00%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :

**Gambar 4.4 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Bidang Kerja**

2. Deskripsi Data di Lapangan

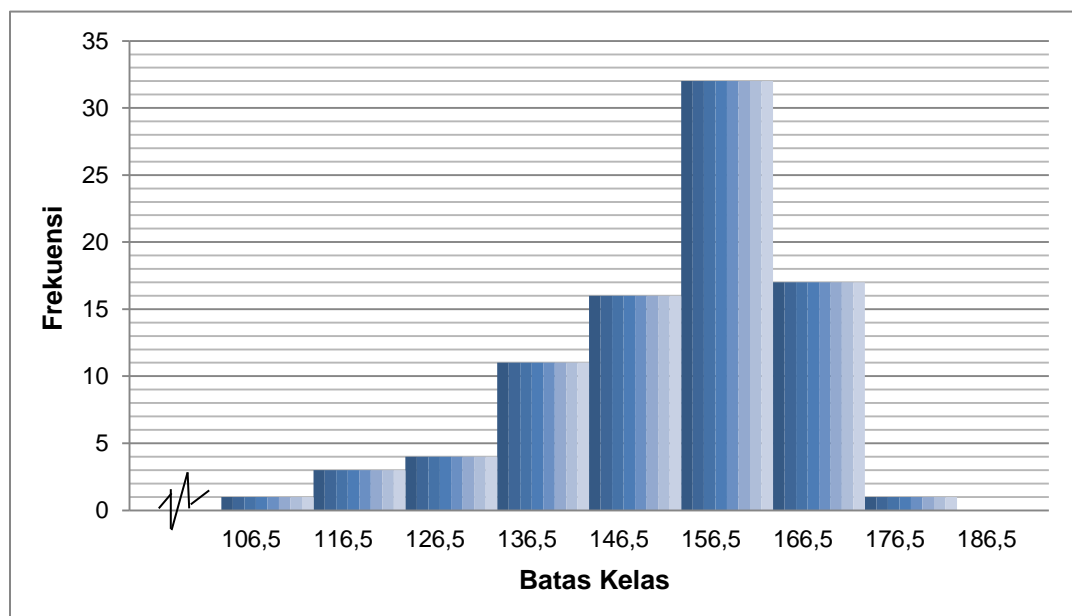
a. Deskripsi Data Variabel *Quality of Work Life*

Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 36 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel *Quality of Work Life* yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket *Quality of Work Life* kemudian diperoleh data dari 85 pegawai yang menjadi responden didapat skor tertinggi untuk variabel ini sebesar 13.282. Skor tertinggi 177, dan skor terendah 107 dengan skor rata-rata 156,26 dan simpangan baku sebesar 13,67. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi *Quality of Work Life*

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	107 – 116	106.5 - 116.5	111.5	1	1.18%
2	117 – 126	116.5 - 126.5	121.5	3	3.53%
3	127 – 136	126.5 - 136.5	131.5	4	4.71%
4	137 – 146	136.5 - 146.5	141.5	11	12.94%
5	147 – 156	146.5 - 156.5	151.5	16	18.82%
6	157 – 166	156.5 - 166.5	161.5	32	37.65%
7	167 – 176	166.5 - 176.5	171.5	17	20.00%
8	177 – 186	176.5 - 186.5	181.5	1	1.18%
Jumlah				85	100%

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 85 responden terdapat 35 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 41,18% dan terdapat 50 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 58,82%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Histogram *Quality of Work Life*

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 156,5–166,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 106,5–116,5 dan 176,5–186,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat *Quality of Work Life* pegawai dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$156,26 - 13,67 = 142,59 = 143$$

$$156,26 + 13,67 = 169,93 = 170$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 143 – 170.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 170 atau ≥ 171 sampai dengan skor tertinggi yaitu 177. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 171-177.

- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 143 atau ≤ 142 sampai dengan skor terendah yaitu 107. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 107-142.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata
*Quality of Work Life***

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	107–142	14	16,5%
2	Sedang	143–170	61	71,8%
3	Tinggi	171–177	10	11,8%
JUMLAH			85	100%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata *Quality of Work Life* dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 85 pegawai, sebagian besar mendapat skor 143 – 170, yakni sebanyak 61 pegawai.

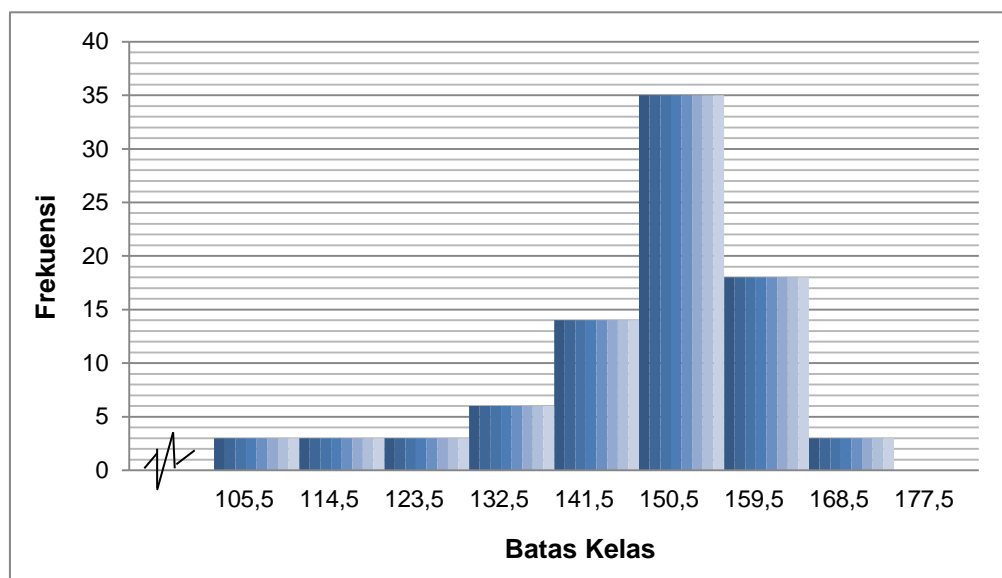
b. Deskripsi Data Variabel Kinerja

Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 34 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel kinerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket kinerja, kemudian diperoleh data dari 85 pegawai yang menjadi responden didapat skor tertinggi untuk variabel ini sebesar 12.870. Skor tertinggi 170, dan skor terendah 106 dengan skor rata-rata 151,41 dan simpangan baku sebesar 14,10. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	106 - 114	105.5 - 114.5	110	3	3.53%
2	115 - 123	114.5 - 123.5	119	3	3.53%
3	124 - 132	123.5 - 132.5	128	3	3.53%
4	133 - 141	132.5 - 141.5	137	6	7.06%
5	142 - 150	141.5 - 150.5	146	14	16.47%
6	151 - 159	150.5 - 159.5	155	35	41.18%
7	160 - 168	159.5 - 168.5	164	18	21.18%
8	169 - 177	168.5 - 177.5	173	3	3.53%
Jumlah				85	100%

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 85 responden terdapat 35 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 41,18% dan terdapat 50 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 58,82%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Grafik Histogram Kinerja

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 150,5 – 159,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 105,5 – 114,5, batas kelas 114,5 – 123,5, batas kelas 123,5 – 132,5, dan batas kelas 168,5 – 177,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kinerja pegawai dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$151,41 - 14,10 = 137,31 = 137$$

$$151,41 + 14,10 = 165,51 = 166$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 137 – 166.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 166 atau ≥ 167 sampai dengan skor tertinggi yaitu 170. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 167-170.

- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 137 atau ≤ 136 sampai dengan skor terendah yaitu 106. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 106-136.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-rata Kinerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	106–136	10	11,76%
2	Sedang	137–166	69	81,18%
3	Tinggi	167–170	6	7,06%
JUMLAH			85	100%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 85 pegawai, sebagian besar mendapat skor 137 – 166, yakni sebanyak 69 pegawai.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal, dan H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel X dan Y adalah 0,0777¹. Sedangkan, nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah populasi $n = 85$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0961. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,0777 < L_{tabel} = 0,0961$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y berdistribusi normal. Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} (angka kritis) yang didapat lebih

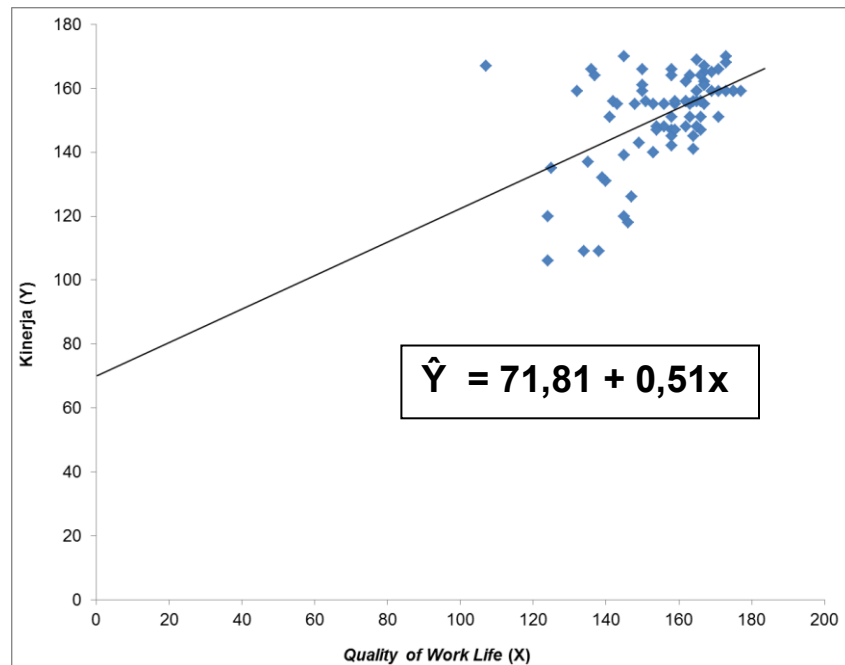
¹ Lampiran 17, Perhitungan Uji Normalitas

besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $Y = 71,81 + 0,51x^2$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 71,81$ dan konstanta $b = 0,51x$. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut :



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja Pegawai

² Lampiran 18, Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel anava seperti berikut.

Tabel 4.9 Anava untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 71,81 + 0,51x$

SUMBER VARIANS	dk	JK	KT = JK/dk	F _{hitung}	F _{tabel} α = 0,05
Regresi (a)	1	1948669.412	1948669.412	26.77711	3.955961
Regresi (b/a)	1	4073.65	4073.649691		
Residu (Res)	83	12626.94	152.1317897		
Tuna Cocok (TC)	36	8575.64	238.2121818	2.763551	1.6668599
Kekeliruan (E)	47	4051.3	86.19787234		

Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 71,81 + 0,51x$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan pembilang (v_1) = $k-2 = 38-2 = 36$, dan derajat kebebasan penyebut (v_2) = $n-k = 85-38 = 47$ dari daftar tabel distribusi F dihasilkan F_{tabel} sebesar 1.66685986. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui F_{hitung} adalah sebesar 2,763551³. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (2,76355 lebih besar daripada 1,66685,

³ Lampiran 20, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana

artinya nilai F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka dengan demikian H_0 diterima, yang artinya model regresi linier.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

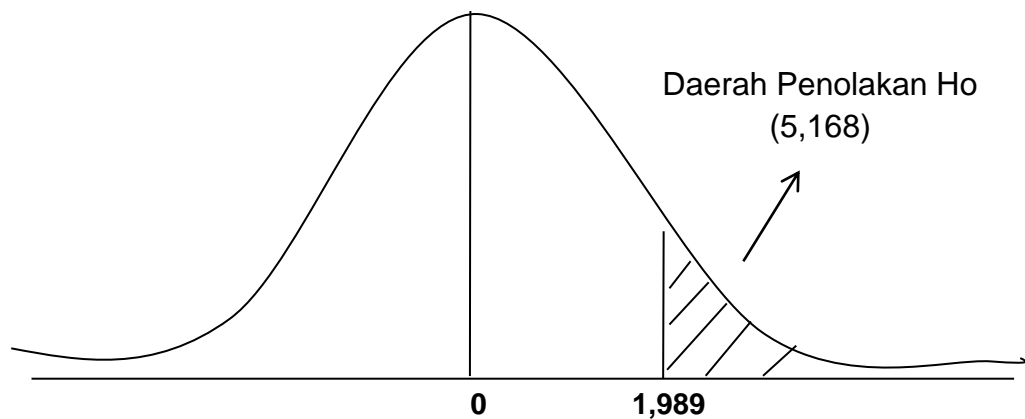
Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $= 0,49343^4$, dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar $5,168^5$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar $5,168^6$ untuk uji satu pihak dengan $dk = 83$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi

⁴ Lampiran 22, Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis

⁵ Lampiran 23, Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t

⁶ *Ibid.*

diperoleh $t_{(n-k : \alpha)} = t_{(83, 0,05)}$ adalah sebesar 1,989⁷. Sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau 5,168 lebih besar daripada 1,989, maka H_0 dinyatakan dalam koefisiensi korelasi signifikan ditolak.



Gambar 4.8 Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga disimpulkan :

- a. Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur
- c. Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya *Quality of Work Life* ada

⁷ *Ibid.*

hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi *Quality of Work Life*, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 24,35%⁸. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memberikan kontribusi sebesar 24,35% terhadap kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Sedangkan, 75,65% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar *Quality of Work Life*.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nihil ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila *Quality of Work Life* tinggi maka kinerja pegawai di kantor Suku Dinas

⁸ Lampiran 22, Perhitungan Uji Koefisiensi Korelasi untuk Pengujian Hipotesis

Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur juga tinggi, berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan *Quality of Work Life* pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan jika kinerja tinggi, itu disebabkan oleh *quality of work life* yang dimiliki pegawai tinggi.

Spector yang dikutip oleh Josiah dkk mengemukakan:

*The relationship between job performance and QWL has been positive but modest in empirical studies. However, correlations between QWL and job performance have been unexpectedly high and strong for professional jobs with little supervision, low and weak for manual supervised jobs.*⁹

Hubungan antara kinerja dan *Quality of Work Life* positif tetapi sederhana dalam studi empiris. Namun, korelasi antara *Quality of Work Life* dan kinerja tinggi dan kuat untuk pekerjaan profesional dengan sedikit pengawasan, rendah dan lemah untuk pekerjaan yang diawasi manual.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 5,168 untuk uji satu pihak dengan $dk = 83$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,095}$ adalah sebesar 1,989. Sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau 5,168 lebih besar daripada 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian

⁹ Josiah Roman A. dkk, h. 386

(Ha) yang diajukan sebelumnya, diterima. Sehingga, terlihat adanya hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Adapun kontribusi yang diberikan *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 24,35%. Nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa *Quality of Work Life* yang tinggi dapat mempengaruhi baik dari dalam (internal) individu pegawai yang bersangkutan maupun dari luar (eksternal) individu pegawai.

Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan *quality of work life* pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, menunjukkan bahwa *quality of work life* sudah cukup baik. Hanya saja, hubungan antar-pegawai kurang harmonis, hal ini terlihat dari skor terendah terdapat pada skor hasil dari nomor butir ke-3 sebesar 336 dengan indikator keamanan kerja yang memuat pernyataan hubungan antar rekan kerja yang harmonis membuat saya aman dalam bekerja. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja kurang harmonis sehingga membuat pegawai tidak aman dalam bekerja.

Elizur dan Shye yang dikutip oleh Gayathiri dan Lalitha menyatakan:

*Researchers observed that a high quality of work life (QWL) is essential for organizations to achieve high performance and growth in profitability. Though in the earlier stages, QWL was focused on objective criteria like attracting talent, job security, earnings and benefits; its focus has gradually shifted to job satisfaction and commitment.*¹⁰

Para peneliti mengamati bahwa kualitas kehidupan kerja *Quality of Work Life* yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi dan pertumbuhan profitabilitas. Meskipun pada tahap awal, QWL difokuskan pada kriteria objektif seperti menarik bakat, keamanan kerja, pendapatan dan manfaat; fokus secara bertahap bergeser ke kepuasan kerja dan komitmen.

Selanjutnya, skor tertinggi yang diperoleh variabel *Quality of Work Life* terdapat pada butir instrumen ke-9 sebesar 398, pada indikator kondisi lingkungan kerja dengan pernyataan lingkungan kerja mendukung terhadap pekerjaan yang saya tekuni. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mendukung pegawai terhadap pekerjaan yang ditekuninya di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penentu utama dari *Quality of Work Life* adalah sejauh mana kondisi lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang ditekuni di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

¹⁰ R. Gayathiri dan Lalitha Ramakrishnan, *loc. cit.*, h.1

Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data *Quality of Work Life* tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar mendapat skor antara 143-170, yakni sebanyak 61 orang pegawai. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pegawai secara garis besar setuju bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai dipengaruhi oleh 1) keamanan kerja, (2) kondisi lingkungan kerja, (3) penghargaan kerja, (4) pengembangan kompetensi, dan (5) peluang kemajuan karir.

Sementara itu, hasil yang didapat terkait dengan variabel kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kantor Dinas juga sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel kinerja pegawai atau variabel Y adalah 404. Skor ini adalah skor dari butir nomor satu dan nomor sebelas, yang termasuk dalam indikator tanggung jawab dan keterlibatan kerja. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan yaitu hasil pekerjaan yang sempurna menjadi tujuan saya dan saya terlibat dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab. Hal ini sangat penting karena keterlibatan kerja berkesinambungan dengan tanggung jawab dengan pegawai terlibat dalam setiap tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada dirinya dan setiap pegawai pun menginginkan pekerjaannya menghasilkan hasil yang sempurna.

Sedangkan, skor terendah yang diperoleh dari variabel kinerja adalah 363. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-4. Butir ini termasuk ke dalam indikator tanggung jawab dengan pernyataan saya siap menerima sanksi saat melakukan pelanggaran kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak siap menerima sanksi saat melakukan pelanggaran kerja.

Berdasarkan pembahasan kedua variabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai sebesar 24,35%. Dari hasil nilai tersebut, menunjukkan adanya hubungan positif yaitu apabila kualitas kehidupan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitu pula berlaku sebaliknya, sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai, seperti yang telah dijelaskan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali peneliti lakukan dalam hal mencari hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dengan demikian, peneliti sangat menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna mengingat

banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini :

1. Variabel yang diteliti terbatas pada *Quality of Work Life* (variabel X) dan kinerja (variabel Y) pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Sementara, masih banyak variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup pegawai kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti.
4. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.