
PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BANDUNG**Elan Rusnendar¹, Sinta Kharisma²**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

email : elanrusnendar@unibi.ac.id , sntkharisma94@gmail.com**Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, terlebih kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan ujung tombak penyelenggaraan negara. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung dengan sampel sebanyak 73 orang pegawai yang diambil secara nonprobability sampling di mana teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis Uji t dalam pengujian pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung > Ttabel yaitu $6,322 > 1,994$. Perhitungan tersebut mengandung arti bahwa secara parsial *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil analisis Uji t dalam pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung > Ttabel yaitu $2,413 > 1,994$. Perhitungan tersebut mengandung arti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung. Berdasarkan Uji F diketahui nilai signifikansi variabel *quality of work life* dan kompetensi adalah $0,000 < 0,050$ dan Fhitung sebesar. Hal ini berarti pula nilai Fhitung = $249,392 > F$ tabel = $3,14$, maka dapat dijelaskan bahwa *quality of work life* dan kompetensi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Quality of Work Life, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Inspektorat Kabupaten Bandung.*

Abstract

Employee performance is a very important thing for the successful achievement of organizational goals, especially the performance of civil servants who are the spearhead of state administration. This research was carried out on employees of the Bandung Regency Inspectorate with a sample of 73 employees who were taken nonprobability sampling where the sample technique used was saturated sampling. Based on statistical calculations, the research instrument used meets the requirements of validity and reliability. Based on the results of the t-test analysis in testing the effect of quality of work life on employee performance obtained the value of tcount > ttable is $6.322 > 1.994$. The calculation implies that partially the quality of work life affects the performance of employees in the Bandung Regency Inspectorate. Based on the results of the t-test analysis in testing the influence of competency on employee performance obtained the value of tcount > ttable is $2.413 > 1.994$. The calculation implies that partially competencies affect the performance of employees in the Bandung Regency Inspectorate. Based on F Test, it is known that the significance value of quality of work life and competency variables is $0,000 < 0,050$ and Fcount is equal to. This means also the value of Fcount = $249.392 > F$ table = 3.14 , then it can be explained that the quality of work life and competence have a simultaneous influence on employee performance.

Keywords: *Quality of Work Life, Competence, Employee Performance, Bandung Regency Inspectorate.*

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumberdaya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sriwidodo dan Budhi (2014:47) menjelaskan bahwa, "Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut." Pada suatu organisasi, kinerja perorangan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, terlebih kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan ujung tombak penyelenggaraan negara. Kinerja PNS sangat menentukan kualitas penyelenggaraan berbagai kebijakan dan pelayanan negara pada masyarakat. sebagaimana yang dikemukakan oleh Musanef (2009:16) bahwa: "Keberadaan PNS pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu PNS diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat." Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri

ini, maka para PNS dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh PNS di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini PNS itu sendiri. Pada pelaksanaannya, kinerja PNS di Indonesia masih mendapat kritikan dari berbagai kalangan, diantaranya adalah pendapat Dwiyanto (2014:83) sebagai berikut: "Masih sering kita dengar berbagai kritik tajam dan pandangan sinis masyarakat terhadap birokrasi pemerintahan di Indonesia yang dinilai kualitas kerjanya rendah, biaya mahal dan boros, miskin informasi dan lebih mementingkan diri sendiri. Keadaan itu diperburuk dengan banyaknya pelanggaran terhadap peraturan perundangan yang berlaku, tindakan sewenang-wenang, sikap arogansi penguasa, pemborosan sumber-sumber keuangan, sumber daya alam, penyalahgunaan wewenang dan fasilitas negara, serta praktek korupsi, kolusi dan nepotisme." Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintah ini berakibat pada buruknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Setiap urusan menjadi semakin panjang akibat birokrasi berbelit, sehingga banyak oknum aparat yang bermain dengan mengadakan pungutan liar bagi orang-orang yang ingin mendapatkan kemudahan. Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu penyebab buruknya pelayanan publik adalah buruknya kinerja aparatur pemerintah. Dalam hal ini, penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Bandung yaitu suatu institusi yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah. Lebih lanjut, Falah (2009:72) menjelaskan bahwa: "Inspektorat merupakan

unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.” Inspektorat Kabupaten Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bandung. Adapun tugas pokok melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan di daerah apabila tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengukuran kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik oleh Bagian Kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Kriteria penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Pegawai Negeri Sipil

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100 (Sangat Baik)	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.

76 – 90 (Baik)	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75 (Cukup)	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51 – 60 (Sedang)	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 Ke Bawah (Kurang)	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber: Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian dilaksanakan oleh pejabat penilai yaitu atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Pejabat penilaian melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap PNS yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap-tiap tahun. Jangka waktu penilaian adalah mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan. Nilai untuk masing-masing unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Setiap unsur penilaian ditentukan dulu nilainya dengan angka kemudian ditentukan nilai sebutannya. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Pejabat Penilai baru dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan, apabila ia telah membawahi PNS yang bersangkutan sekurang-kurangnya enam bulan. Instrumen penilaian prestasi kerja ini merupakan penyempurnaan dari DP- 3, yang disebut sebagai Instrumen Penilaian Prestasi

Kerja Pendukung DP-3. Adapun kegunaan dari instrumen penilaian prestasi kerja untuk menilai hasil kerja suatu pegawai, seperti tingkat kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Inspektorat Kabupaten Bandung,

diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) Tahun 2016 dan 2017 di bawah ini.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung (2016-2017)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2016		Tahun 2017	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Sangat Baik	85	Baik
2.	Prestasi kerja	82	Baik	77	Baik
3.	Tanggung jawab	82	Baik	73	Cukup
4.	Ketaatan	82	Baik	72	Cukup
5.	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6.	Kerjasama	82	Baik	70	Cukup
7.	Prakarsa	82	Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik	73	Cukup
Jumlah		667		607	
Rata-rata		83,38	Baik	75,50	Cukup

Sumber: Hasil DP3 Pegawai Jabatan Fungsional Pada Inspektorat Kabupaten Bandung, 2018.

tanggung jawab tahun 2016 sebesar 82 dan terjadi penurunan pada tahun 2017 sebesar 73, hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal. Pada nilai unsur ketaatan tahun 2016 sebesar 82 dan terjadi penurunan pada tahun 2017 sebesar 72. Adapun masalah ketaatan pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung yaitu pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain game bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas

waktu istirahat yang diberikan oleh instansi. Sedangkan unsur kerjasama juga mengalami penurunan dari tahun 2016 sebesar 82 menjadi 70 pada tahun 2017 hal ini disebabkan tidak adanya kekompakan antar pegawai dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga hasil kerja kurang maksimal dan ada beberapa pegawai yang tidak cocok bekerjasama dengan rekan kerjanya. Unsur kepemimpinan juga mengalami penurunan dari tahun 2016 sebesar 83 menjadi 73 pada tahun 2017, hal ini disebabkan pimpinan kurang berkonsultasi dengan anggota/kelompok, pimpinan tidak menegur apabila pegawai tidak menaati peraturan, kurang adanya ketegasan yang diberikan pimpinan terhadap bawahan. Salah satu penyebab kurang optimalnya kinerja

PNS ini sering dikaitkan dengan kurang optimalnya quality of work life pegawai pada instansi pemerintahan di Indonesia. Menurut Harsono (209:147), hubungan antara quality of work life dan kinerja adalah: “Kualitas kehidupan kerja merupakan program menyeluruh yang meliputi banyak kebutuhan dan keinginan. Program kualitas kehidupan kerja pada dasarnya mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan

menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi.” Masalah yang sering terjadi di dalam penerapan quality of worklife terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi, di mana pemberian kompensasi bagi pegawai yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai itu sendiri. Tabel di bawah ini adalah data tentang pemberian kompensasi pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung.

Tabel 1.3
Daftar Penerimaan Honor Pengawasan
Pada Inspektorat Kabupaten Bandung

No.	Jabatan	Penerimaan Honor Pengawasan (Rp)			Keterangan
		2015	2016	2017	
1.	Eselon II b	500.000	450.000	400.000	Inspektur
2.	Eselon III a	450.000	400.000	350.000	Sekretaris
3.	Eselon IV a	400.000	350.000	300.000	Kasi & Kasubbag
4.	JFA/Jabatan Fungsional	350.000	300.000	250.000	Auditor
5.	Fungsional Umum	250.000	200.000	150.000	Pelaksana

Sumber: Sub Bagian Administrasi dan Umum Inspektorat Kabupaten Bandung Tahun 2017

Tabel 1.3 di atas menunjukkan perbedaan pendapatan penerimaan honor pengawasan yang mencolok dan honor yang diterima pegawai menurun di setiap tahunnya. Penurunan honor pengawasan setiap tahunnya berjumlah Rp. 50.000,00. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penurunan honor umumnya disebabkan oleh penyesuaian anggaran pemerintah daerah dalam membiayai kegiatan pemerintahan. Menurut Ati (2015:188), “Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pegawai-pegawai unggul serta produktif.” Berdasarkan

pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Selain quality work life, salah satu penyebab kurang optimalnya kinerja PNS ini sering juga dikaitkan dengan masalah kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor internal individu yang dapat membuat kinerja seseorang menjadi efektif atau superior di tempat kerja. Kompetensi pegawai juga mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Marwansyah (2012:33), “Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki skor tinggi pada aspek yang diukur, yang mempunyai pengaruh besar pada kinerja

pegawai.” Kompetensi pegawai merupakan serangkaian kemampuan yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang unggul dalam melakukan pencapaian tujuan organisasi. Dubois dalam Marwansyah (2012:35) menjelaskan bahwa: “Competencies are that individual have and use in appropriate, consistent ways in order to achieve desired performance. These characteristic include knowledge, skills, aspects of self-image, social motives, traits, thought patterns, mind-sets, and ways of thinking, feeling, and acting.” Terjemahan peneliti: Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan secara tepat dan konsisten untuk mewujudkan kinerja yang diharapkan. Karakteristik ini meliputi pengetahuan, keterampilan, aspek-aspek citra diri, motif-motif sosial, sifat-sifat pola pikir, mind-set dan cara berpikir, perasaan dan bertindak. Jadi, salah satu perhatian kepada tingkat kompetensi pegawai adalah dengan melakukan penelitian secara komprehensif sehingga setiap organisasi mengetahui seberapa tingkat kompetensi pegawai yang sesungguhnya, dan apakah karakteristik yang dimiliki seseorang dapat digunakan secara tepat dan konsisten untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu, untuk mencapai kinerja pegawai yang memuaskan, kompetensi pegawai diperlukan di mana kompetensi tersebut akan menjadi modal berharga untuk bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Moehariono (2009:158), “Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Selain itu, kurang optimalnya kinerja

pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung diduga kuat karena kompetensi pegawai di instansi ini yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk mengetahui kompetensi pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung dapat dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai sebagaimana dikemukakan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.4
Data Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah PNS (Orang)	Auditor (Orang)
1.	S-2 Akuntansi	11	5
2.	S-2 Non Akuntansi	24	12
3.	S-1 Akuntansi	10	5
4.	S-1 Non Akuntansi	28	14
5.	D-3 Akuntansi	0	0
6.	D-3 Non Akuntansi	0	0
7.	SMK / Kejuruan	0	0
8.	SLTA / Umum	0	0
Total		73	36

Sumber: Sub Bag Administrasi & Umum Inspektorat Kabupaten Bandung, 2017

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung yang berlatar belakang pendidikan S-2 Akuntansi sebanyak 11 orang dan S-2 Non Akuntansi 24 orang. Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung yang berlatar belakang pendidikan S-1 jurusan Akuntansi sebanyak 10 orang dan Non Akuntansi sebanyak 28. Data kepegawaian di atas menunjukkan bahwa masih terdapat APIP pada Inspektorat Kabupaten Bandung yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang digelutinya. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan

mereka. Latar belakang pendidikan pegawai inspektorat akan sangat mempengaruhi hasil auditnya. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung diduga berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Di bawah ini adalah data kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.

Tabel 1.5
Kesesuaian Pendidikan yang Dimiliki
APIP dengan Bidang Kerja pada
Inspektorat Kabupaten Bandung
Tahun 2017

No.	Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Sesuai	21	29
2.	Tidak Sesuai	52	71
	Total	73	100

Sumber: Sub Bag Administrasi & Umum Inspektorat Kabupaten Bandung, 2017.

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. Ketidaksesuaian ini berpengaruh pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, salah satu sumber daya yang menjadi fokus pengamatan peneliti yaitu pengaruh quality work life dan kompetensi terhadap kinerja PNS di Inspektorat Kabupaten Bandung. Hal ini menjadi fokus pengamatan peneliti dengan alasan bahwa quality work life dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu sumber daya yang erat hubungannya dengan sumber daya lainnya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan seluruh uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Quality of Work**

Life dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.”

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu komponen yang penting untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan salah satu kunci indikator organisasi dalam memelihara performansi tim dan organisasi. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Rivai (2009:532) memberikan penjelasan bahwa, “Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Simamora (2009:34) menjelaskan bahwa, “Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.” Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins & Coulter (2010: 87) mendefinisikan kinerja yaitu, “Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.” Indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Miner dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan empat indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan,
2. kerusakan, kecermatan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
4. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.2. Quality of Work Life

Menurut Dubrin (2011:376) "*Quality of work life is related to the degree to which the full range of humans needs is met.*" Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Karena itu, bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Mangkunegara (2008:113) yang mengutip penjelasan Walton's menjelaskan bahwa, "Terdapat tujuh indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, pengawasan, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan integritas tempat kerja." Tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan.

Sebuah organisasi harus siap secara kontinyu dengan segala strategi yang dimiliki untuk dapat menghadapi berbagai kemungkinan yang terjadi di masa depan. Di samping harus memiliki strategi yang baik, organisasi juga harus memiliki pegawai yang dapat menjalankan strategi tersebut, terutama pegawai terampil yang dapat berkembang menyesuaikan perkembangan situasi di masa depan, karena ketrampilan merupakan salah satu faktor dominan yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Pengembangan karir merupakan suatu usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada

pengembangan dan pengawasan, yang membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam bekerja. Usaha formal atau pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan sumber daya manusia seperti mengikuti pelatihan pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga yang lebih tinggi dan mengikuti promosi kerja pegawai.

2. Partisipasi.

Partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam tahapan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka merupakan salah satu hal penting dalam usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja. Partisipasi berarti pegawai dilibatkan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan perencanaan serta pengambilan keputusan. Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang memacu mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta tanggung jawab terhadap hal tersebut. Partisipasi merujuk pada keikutsertaan manajemen maupun pegawai dalam pembuatan perencanaan atau pengambilan keputusan berdasarkan kepentingan yang saling menguntungkan. Adanya partisipasi tersebut berarti mengikutsertakan pegawai dalam organisasi, sedemikian rupa sehingga minat pegawai dan organisasi menjadi sama.

3. Sistem imbalan yang inovatif.

Imbalan adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerjanya. Suatu imbalan tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh pegawai atau bagaimana perasaan mereka seandainya hal itu dianggap tidak penting bagi mereka, karena banyaknya perbedaan diantara para pegawai, jelas mustahil menetapkan imbalan apa saja yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian tantangan dalam merancang suatu sistem imbalan adalah penentuan imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para pegawai dan penerapan berbagai imbalan untuk menyakinkan bahwa imbalan yang tersedia penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.

4. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap orang-orang, mempengaruhi kondisi kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja harus dipertimbangkan untuk menelaah perilaku manusia dalam organisasi. Kekecewaan terhadap lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi ketidakhadiran pegawai, atau bahkan potensial menimbulkan konflik, yang pada akhirnya berujung pada menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

2.3. Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan kinerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Kompetensi berhubungan erat dengan kinerja di mana kompetensi dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu. Menurut Wibowo (2008:110) menyebutkan bahwa, “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Selanjutnya Moehertonio (2009:15) memberikan indikator kompetensi yang harus dimiliki seorang pegawai adalah sebagai berikut:

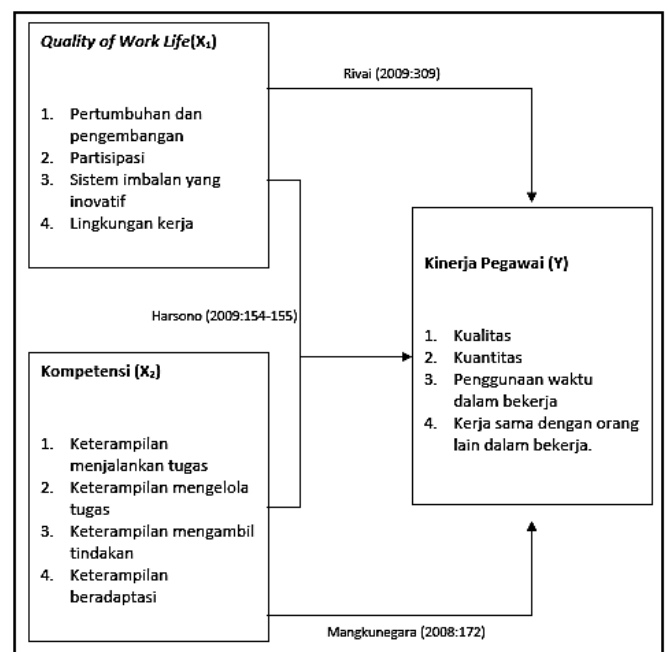
1. Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di pekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang

cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

4. Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan organisasi untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan dalam bentuk gambar di bawah ini.



Sumber: Penulis (2018)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teoritis, hasil penelitian yang relevan dan kerangka pemikiran di atas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. H1: Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung.
2. H2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung.
3. H3: Terdapat pengaruh *quality of work life* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian, sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Metode penelitian menurut Sanusi (2014:7) adalah sebagai berikut: “Metode penelitian adalah serangkaian hukum, aturan, dan tata cara tertentu, yang diatur dan ditentukan berdasarkan kaidah ilmiah dalam menyelenggarakan suatu penelitian dalam koridor keilmuan tertentu yang hasilnya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga dihasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Martono (2015:215), metode penelitian kuantitatif adalah: “Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial

secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.” Berdasarkan metode yang telah diuraikan di atas, peneliti bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini, dijelaskan populasi dan sampel penelitian yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Menurut Arikunto (2010:107), “Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau keseluruhan dari unit, unsur individu atau obyek yang menjadi sumber sampel untuk diteliti keadaan dan sebabnya.” Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung yang berjumlah 73 orang. Jadi, populasi dalam penelitian ini yaitu 73 orang yang terdiri dari seluruh pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Bandung. Setelah menentukan populasi selanjutnya adalah menentukan sampel penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2010:109), “Sampel penelitian adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian.” Sampel penelitian merupakan subjek pengambilan data informasi yang

dianggap mewakili (representatif) unsur-unsur pada populasi penelitian.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Martono (2015:82), yang mengatakan bahwa, "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Alasan peneliti menggunakan metode sampel jenuh dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 73 orang. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Bandung yang berjumlah 73 orang.

3.2 Teknik Pengujian Data

Tahap pengujian data merupakan tahapan menguji data dari data mentah kemudian diuji menggunakan *software SPSS versi 24.0 for windows* untuk mengetahui varians dan kenormalan data. Data yang diuji jika sudah lulus pengujian dan asumsi-asumsinya terpenuhi, maka akan dilanjutkan ke tahap pengolahan data. Koefisien Regresi Linier Berganda Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Martono (2015:250) bahwa: "Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan." Lebih lanjut Martono (2015:250) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	:	Kinerja Pegawai
a	:	Koefisien Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ ,	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Quality of Work Life
X ₂	:	Kompetensi
ε	:	Error, variabel gangguan

Arti koefisien b adalah jika nilai b positif (+), hal tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai b negatif (-), menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat, dan sebaliknya. Analisis Korelasi Berganda

3.3 Metode Analisis Data

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Menurut Martono (2015:261) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yX_1}r_{yX_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$:	Korelasi antara variabel dengan secara bersama sama dengan variabel Y.
r_{yX_1}	:	Korelasi <i>Product Moment</i> antara X_1 dengan Y
r_{yX_2}	:	Korelasi <i>Product Moment</i> antara X_2 dengan Y
$r_{X_1X_2}$:	Korelasi <i>Product Moment</i> antara X_1 dengan X_2

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan koefisien determinasi (K_d), dengan rumus sebagai berikut:

Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

1. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Bila diterima, maka diartikan sebagai titik signifikannya suatu pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama atas suatu variabel dependen dan penolakan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap suatu variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan yang ada di antara variabel-variabel sehingga dari hubungan yang diperoleh dapat ditaksir variabel yang satu, apabila harga variabel lainnya diketahui. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan antara satu variabel bebas (*dependent variable*) dengan lebih dari dua variabel tak bebas (*independent variable*). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24.0. Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini.

Tabel 4.50
Koefisien Regresi Linier Berganda antara *Quality of Work Life* (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,964	1,764		3,380	,001
	Quality of Work Life (X_1)	,611	,096	,684	6,372	,000
	Kompetensi (X_2)	,249	,099	,269	2,507	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,964 + 0,611 X_1 + 0,249 X_2$$

Di mana Y merupakan kinerja pegawai, X_1 merupakan *quality of work life*, dan X_2 merupakan kompetensi. Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 5,964, artinya apabila variabel independen yaitu variabel *quality of work life* (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) diabaikan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap (konstan) sebesar 5,964 satuan.
2. Variabel *quality of work life* (X_1) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,611. Artinya apabila variabel *quality of work life* (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, sedangkan variabel lainnya bernilai 0, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,611.
3. Variabel kompetensi (X_2) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,249, artinya apabila variabel kompetensi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lainnya

diabaikan, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,249.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih. Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan kekuatan hubungan antar kedua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.51
Uji Korelasi Berganda

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.879	.876	2.115	1.824

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Quality of Work Life (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel dapat dilihat pada interval koefisien yang menunjukkan tinggi atau rendahnya hubungan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.52
Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Martono (2015)

Berdasarkan Tabel 4.51 dan Tabel 4.52, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi berganda adalah sebesar 0,938 yang berada antara 0,80 - 1,000. Hal ini berarti *quality of work life* (X₁) dan kompetensi (X₂) secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel *quality of work life* (X₁) dan kompetensi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Perhitungan koefisien determinasi adalah hasil kuadrat dari R atau R Square sebagaimana terlihat dalam Tabel 4.52 di bawah ini.

Tabel 4.53
Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.879	.876	2.115	1.824

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Quality of Work Life (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.53 tepatnya dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,879 atau ditentukan dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,938)^2 \times 100\% \\
 &= 0,879 \times 100\% \\
 &= 87,9\%
 \end{aligned}$$

Artinya pengaruh *quality of work life* (X₁) dan kompetensi (X₂) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,9%, sedangkan sisanya yaitu 12,1% merupakan pengaruh faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi pegawai, disiplin kerja dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu tahapan dalam proses penelitian dalam rangka menentukan jawaban apakah hipotesis ditolak atau diterima. Dalam penelitian sosial, pengujian hipotesis menjadi salah satu tahapan riset dengan pendekatan kuantitatif. Proses pengujian hipotesis menggunakan rumus dan perhitungan statistik.

1. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Tujuan dari Uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual. Tujuan Uji t adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu *quality of work life* (X_1) dan kompetensi (X_2), serta terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sehingga dalam uji t ini, terdapat dua pengujian, yaitu pengujian pengaruh *quality of work life* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengujian pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- H_{o1} : *Quality of work life* (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- H_{a1} : *Quality of work life* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- H_{o2} : Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- H_{a2} : Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengujian adalah menerima H_o jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan menolak H_o jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana t_{tabel} diperoleh dari nilai signifikasni $\alpha =$

5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 73-2-1 = 70$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 1,994.

a. Uji t *Quality of Work Life* (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa variabel *quality of work life* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) akan dilakukan Uji t. Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 24.0 disajikan pada tabel berikut ini.

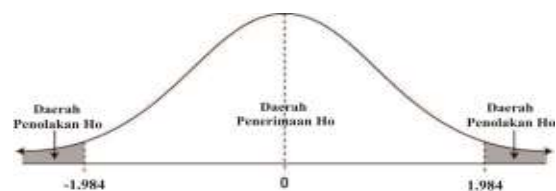
Tabel 4.54
Hasil Uji t Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,964	1,764		3,380	,001
Quality of Work Life (X_1)	,611	,096	,684	6,372	,000
Kompetensi (X_2)	-,249	,099	-,269	2,507	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai *quality of work life* (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 6,372$ dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa *quality of work life* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka dapat dibuat kurva pengujian hipotesis sebagai berikut



Gambar 4.3

Kurva Daerah Penentuan H_o pada Pengujian Parsial *Quality of Work Life* (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari gambar 4.3 diatas, terlihat bahwa t_{hitung} jatuh di daerah H_o ditolak, yang berarti H_a diterima atau dengan arti lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,322 > 1,994$). Hal ini menunjukkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima sehingga ada hubungan

antara *quality of work life* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji t Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) akan dilakukan Uji t. Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 24.0 disajikan pada tabel berikut ini.

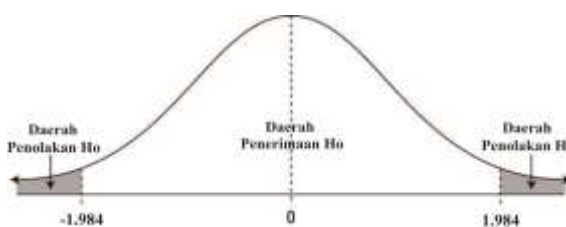
Tabel 4.55
Hasil Uji t Variabel X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	5.964	1.764		3.380 .001
	Quality of Work Life (X1)	.611	.096	.684	6.372 .000
	Kompetensi (X2)	.249	.099	.269	2.507 .014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai kompetensi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,507$ dengan taraf signifikansi 0,014. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka dapat dibuat kurva pengujian hiptesis sebagai berikut:



Gambar 4.4

Kurva Daerah Penentuan Ho pada Pengujian Parsial Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari gambar 4.4 diatas, terlihat bahwa t_{hitung} jatuh di daerah Ho ditolak, yang berarti H_0 diterima atau dengan arti lain $t_{hitung} > t_{tabel} (2,507 > 1,994)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada hubungan

antara *quality of work life* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau Uji serentak atau Uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama varibel yakni *quality of work life* (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka memberikan pengaruh secara bermakna terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.56
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2364.783	2	1182.391	254.499	.000 ^b
	Residual	325.217	70	4.646		
	Total	2690.000	72			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Quality of Work Life (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, terlihat bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 254,499 > F_{tabel} = 3,14$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yang berarti bahwa *quality of work life* (X_1) dan kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh serempak terhadap kinerja pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah dan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh *quality ofwork life* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden mengenai quality of work life di Inspektorat Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang quality of work life ini adalah sebesar 3,72. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel quality of work life dinilai baik, karena berada di interval 3,40 – 4,19 yang menyatakan baik. Adapun pernyataan terendah adalah instansi memberikan perlindungan terhadap keamanan area kerja para pegawai, sedangkan pernyataan tertinggi adalah pegawai dilibatkan dalam penentuan dan/atau pembuatan visi dan misi instansi.
2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang kompetensi pegawai ini adalah sebesar 3,73. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kompetensi dinilai baik, karena berada di interval 3,40 – 4,19 yang menyatakan baik. Adapun pernyataan terendah adalah anda mampu beradaptasi dengan pekerjaan baru yang anda hadapi, sedangkan pernyataan tertinggi adalah anda mampu bertindak cepat apabila terjadi perubahan kebijakan yang berlaku di instansi ini.
3. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tentang kompetensi pegawai ini adalah sebesar 3,75. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kompetensi dinilai baik, karena berada di interval 3,40 – 4,19 yang menyatakan baik. Adapun pernyataan terendah adalah waktu penyelesaian pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari waktu yang ditentukan, sedangkan pernyataan tertinggi adalah anda bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil bersama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil analisis Uji t dalam pengujian pengaruh quality of work life terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu 6,372 > 1,994. Perhitungan tersebut mengandung arti bahwa secara parsial quality of work life berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung.
5. Berdasarkan hasil analisis Uji t dalam pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu 2,507 > 1,994. Perhitungan tersebut mengandung arti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung.
6. Berdasarkan Uji F diketahui nilai signifikansi variabel quality of work life dan kompetensi adalah 0,000. Hal ini berarti pula nilai Fhitung = 254,499 > Ftabel = 3,14, maka dapat dijelaskan bahwa quality of work life dan kompetensi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

6. REFERENSI

- Abdullah M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ati, Cahayani. (2015). *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- Dubrin, A.J. (2011). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. New York: Pearson/Merrill Prentice Hall.

- Dwiyanto, Agus. (2014). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Falah, Pribadi. (2009). *Pemerintahan Daerah Masa Reformasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, Jusuf. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pustaka Cendekia.
- Lewis, Sharon., Margaret, M., & Direksen, Shannon. (2011). *Kinerja Organisasi*. Terjemahan. Yogyakarta: UGM Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Musanef. (2009). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan, Akdon. (2011). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satori, Djam'an. (2008). *Standar Kompetensi Guru*. Bandung: UPI.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sriwidodo, Untung dan Budhi, Agus. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 4 Nomor 1. Halaman 47-57.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerjadan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Suma'mur. (2009). *Ergonomi Untuk Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Wahyudi, Bambang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wungu, Hartanto dan Brotoharsojo, Jiwo. (2013). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zainun, Buchari. (2010). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.