

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

4.1.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu adalah satu dari beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan tepat untuk mendukung pembangunan sarana pra-sarana daerah. Dinas ini bertanggung jawab atas penyusunan rencana, penyelenggaraan, peninjauan, dan evaluasi pembangunan bentuk fisik seperti jalan, jembatan, drainase, irigasi, serta penataan kawasan permukiman. Melalui program-program kerja yang terencana, Dinas PUPR berupaya menciptakan konektivitas wilayah yang merata guna meningkatkan mobilitas masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Dalam menjalankan fungsinya, Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu dilihat dari kebijakan undang-undang yang diberlakukan, serta rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) yang ditetapkan pemerintahan setempat. Selain itu, dinas ini juga memiliki tanggung jawab dalam penataan ruang wilayah, termasuk pengaturan dan pemanfaatan ruang sesuai dengan kaidah tata ruang yang berkelanjutan. Penataan ruang dilakukan guna menciptakan

keterpaduan antara pembangunan fisik dengan pelestarian lingkungan dan tata kehidupan sosial masyarakat.

Struktur organisasi Dinas PUPR Labuhanbatu terdiri dari beberapa bidang dan seksi yang menangani berbagai aspek teknis, seperti bidang Bina Marga, Cipta Karya, Sumber Daya Air, serta Penataan Ruang. Setiap bidang memiliki tugas spesifik yang saling mendukung dalam mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas, aman, dan ramah lingkungan. Dinas ini juga bekerja sama pada lembaga terkait dari kelas provinsi dan lebih, baik di tingkat provinsi maupun pusat, untuk mendapatkan dukungan program dan pembiayaan yang lebih luas.

Secara keseluruhan, Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu memainkan peran penting dalam mendorong kemajuan daerah melalui penyediaan infrastruktur yang handal dan penataan ruang yang tertata rapi. Keberadaan dinas ini sangat vital dalam mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Labuhanbatu yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan lingkungan. Dengan terus meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan memanfaatkan teknologi, Dinas PUPR berupaya memberi layanan public yang maksimal dan berdaya saing.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR)

Kabupaten Labuhanbatu

Visi:

"Terciptanya Infrastruktur Wilayah dan Tata Ruang yang Berkualitas, Berkelanjutan, dan Mendukung Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Labuhanbatu."

Misi:

1. Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur wilayah seperti jalan, jembatan, irigasi, dan drainase secara merata, efisien, dan berkelanjutan.
2. Mewujudkan tata ruang wilayah yang terencana, terpadu, dan berwawasan lingkungan, sesuai dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.
3. Meningkatkan layanan masyarakat pada sector pekerjaan umum dan tata letak melalui penggunaan teknologi, inovasi, serta sumber daya manusia yang profesional.
4. Mendorong partisipasi masyarakat dan stakeholder dalam proses perencanaan dan pengawasan pembangunan infrastruktur serta penataan ruang.
5. Mengoptimalkan pemanfaatan anggaran dan sumber daya untuk pembangunan yang tepat sasaran, transparan, dan akuntabel.

4.2 Hasil Dan Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Yaitu menjelaskan karakter responden yang dijadikan sebagai sampel pada riset ini yang mengkaji tentang variabel dan objek yang diteliti. Adapun deskripsi

karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Data tersebut ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	56	63,6%
		Perempuan	32	36,4%
2	Usia	20–30 tahun	18	20,5%
		31–40 tahun	35	39,8%
		41–50 tahun	25	28,4%
		>50 tahun	10	11,3%
		< 5 tahun	20	22,7%
3	Lama Bekerja	5–10 tahun	30	34,1%
		11–15 tahun	23	26,1%
		>15 tahun	15	17,1%
		SMA/SMK	12	13,6%
4	Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	18	20,5%
		Sarjana (S1)	48	54,5%
		Pascasarjana (S2)	10	11,4%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berikut adalah keterangan terkait tabel karakteristik responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu:

Tabel tersebut menggambarkan distribusi responden menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir dari total 88 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian. Kategori-kategori ini penting untuk memahami latar belakang demografis responden yang dapat memengaruhi persepsi, kinerja, dan tanggapan mereka terhadap isu-isu organisasi yang diteliti.

Dari aspek jenis kelamin, mayoritas responden yaitu laki-laki dengan jumlah 56 orang ataupun 63,6%, sementara perempuan dengan jumlah 32 orang ataupun 36,4%. Hal tersebut menjelaskan komposisi pegawai di Dinas PUPR

Kabupaten Labuhanbatu masih didominasi oleh laki-laki, yang umum dalam pekerjaan-pekerjaan teknis seperti pembangunan infrastruktur.

Dari usia, sejumlah responden terdapat di usia rentang 31–40 tahun berjumlah 35 orang (39,8%), dan usia 41–50 tahun berjumlah 25 orang (28,4%). Kemudian sebanyak 18 orang (20,5%) rentang usia 20–30 tahun, dan sisanya 10 orang (11,3%) usia di atas 50 tahun. Hal tersebut membuktikan mayoritas pegawai ada pada usia produktif dan matang secara profesional.

Dari sisi lama bekerja, sejumlah pegawai sudah bekerja mencapai 5–10 tahun (30 orang atau 34,1%), yang masa kerja 11–15 tahun mencapai 23 orang (26,1%). yang masa kerja kurang dari 5 tahun mencapai 20 orang (22,7%), sementara yang masa kerja lebih dari 15 tahun mencapai 15 orang (17,1%). Artinya, lebih dari separuh responden mempunyai pengalaman kerja di atas 5 tahun, yang mencerminkan tingkat kematangan dan loyalitas terhadap instansi.

Untuk pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 48 orang (54,5%), diikuti oleh Diploma (D3) sebanyak 18 orang (20,5%). Responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang (13,6%), sedangkan yang menempuh pendidikan Pascasarjana (S2) mencapai 10 orang (11,4%). Hal tersebut menjelaskan sejumlah pegawai memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai guna mendorong penyelenggaraan kerja dan komitmen secara profesional di lingkungan Dinas PUPR.

Secara keseluruhan, tabel tersebut menggambarkan bahwa responden berasal dari latar belakang yang cukup beragam namun tetap memiliki dominasi usia produktif, pengalaman kerja menengah hingga panjang, dan tingkat

pendidikan yang memadai untuk mendukung peran mereka dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang di Kabupaten Labuhanbatu.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil temuan yang dilaksanakan pada 43 responden dari menyebarkan kuisioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, berikut adalah distribusi jawaban responden. Kuisioner tersebut meliputi variabel kualitas kehidupan kerja, kinerja pegawai serta kepuasan kerja. Dikarenakan terdapat lima alternatif jawaban maka tabel disusun melalui skor rata-rata setiap item menjadi 5 klasifikasi ditampilkan dengan berikut:

Tabel 4.2
Kriteria Skor Variabel

<i>Interval Mean</i>	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{1.1}	0 (0,0%)	8 (9,1%)	21 (23,9%)	16 (18,2%)	43 (48,9%)	1,048	4,07	Baik
X _{1.2}	0 (0,0%)	9 (10,2%)	36 (40,9%)	15 (17,0%)	28 (31,8%)	1,030	3,70	Baik
X _{1.3}	0 (0,0%)	9 (10,2%)	27 (30,7%)	11 (12,5%)	41 (46,6%)	1,092	3,95	Baik
X _{1.4}	2 (2,3%)	6 (6,8%)	28 (31,8%)	17 (19,3%)	35 (39,8%)	1,091	3,88	Baik
X _{1.5}	2 (2,3%)	7 (8,0%)	29 (33,0%)	16 (18,2%)	34 (38,6%)	1,106	3,83	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kualitas kehidupan kerja pada pernyataan “Sistem pemberian tunjangan di kantor

ini dirancang secara adil untuk semua pegawai” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (18,2%), Std. Deviation 1,048, mean (rata-rata) 4,07 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kualitas kehidupan kerja pada pernyataan “Saya merasa lingkungan kerja di kantor ini bebas dari potensi bahaya fisik atau mental” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 15 orang (17,0%), Std. Deviation 1,030, mean (rata-rata) 3,70 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kualitas kehidupan kerja pada pernyataan “Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kompetensi kerja” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 11 orang (12,5%), Std. Deviation 1,092, mean (rata-rata) 3,95 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kualitas kehidupan kerja pada pernyataan “Hubungan antarpegawai di kantor berlangsung harmonis dan saling mendukung” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 17 orang (19,3%), Std. Deviation 1,091, mean (rata-rata) 3,88 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kualitas kehidupan kerja pada pernyataan “Saya mendapatkan hak-hak saya sebagai pegawai, seperti cuti, jaminan sosial, dll” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (18,2%), Std. Deviation 1,106, mean (rata-rata) 3,83 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang mendominasi ada di pernyataan “Sistem pemberian tunjangan di kantor ini dirancang secara adil untuk semua pegawai” yang

mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (18,2%), Std. Deviation 1,048, mean (rata-rata) 4,07 dan dikelompokkan baik.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (M)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{2.1}	0 (0,0%)	8 (9,1%)	32 (36,4%)	17 (19,3%)	31 (35,2%)	1,027	3,81	Baik
X _{2.2}	0 (0,0%)	10 (11,4%)	38 (43,2%)	0 (0,0%)	40 (45,5%)	1,146	3,80	Baik
X _{2.3}	0 (0,0%)	9 (10,2%)	35 (39,8%)	5 (5,7%)	39 (44,3%)	1,113	3,84	Baik
X _{2.4}	0 (0,0%)	4 (4,5%)	38 (43,2%)	5 (5,7%)	41 (46,6%)	1,043	3,94	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 17 orang (19,3%), Std. Deviation 1,027, mean (rata-rata) 3,81 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Menurut saya lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu sudah mendukung saya dalam bekerja” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 0 orang (0,0%), Std. Deviation 1,146, mean (rata-rata) 3,80 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 5 orang (5,7%), Std. Deviation 1,113, mean (rata-rata) 3,84 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Atasan saya memberikan arahan

yang jelas mengenai tugas-tugas saya” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 5 orang (5,7%), Std. Deviation 1,043, mean (rata-rata) 3,94 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang mendominasi ada di ungkapan “Atasan saya memberikan arahan yang jelas mengenai tugas-tugas saya” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 5 orang (5,7%), Std. Deviation 1,043, mean (rata-rata) 3,94 dan dikelompokkan baik.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
Y.1	0 (0,0%)	9 (10,2%)	25 (28,4%)	12 (13,6%)	42 (47,7%)	1,088	3,99	Baik
Y.2	0 (0,0%)	9 (10,2%)	28 (31,8%)	12 (13,6%)	39 (44,3%)	1,085	3,92	Baik
Y.3	0 (0,0%)	6 (6,8%)	34 (38,6%)	12 (13,6%)	36 (40,9%)	1,033	3,89	Baik
Y.4	0 (0,0%)	6 (6,8%)	34 (38,6%)	6 (6,8%)	42 (47,7%)	1,071	3,95	Baik
Y.5	3 (3,4%)	3 (3,4%)	34 (38,6%)	6 (6,8%)	42 (47,7%)	1,147	3,92	Baik
Y.6	0 (0,0%)	0 (0,0%)	46 (52,3%)	9 (10,2%)	33 (37,5%)	0,941	3,85	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar instansi” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (13,6%), Std. Deviation 1,088, mean (rata-rata) 3,99 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan instansi” yang mendominasi yaitu

jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (13,6%), Std. Deviation 1,085, mean (rata-rata) 3,92 dan dikelompokkan baik.

Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar instans Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (13,6%), Std. Deviation 1,033, mean (rata-rata) 3,89 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 6 orang (6,8%), Std. Deviation 1,071, mean (rata-rata) 3,95 dan dikelompokkan baik.

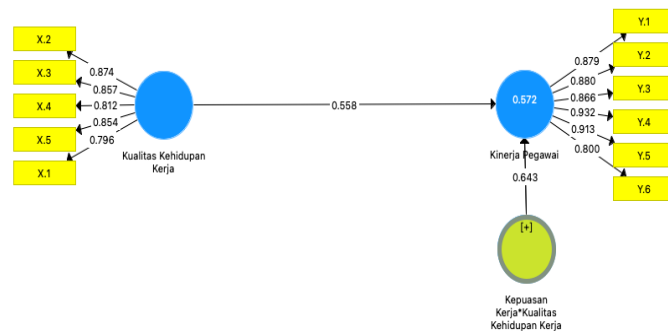
Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya berupaya mengurangi pengeluaran yang tidak perlu dalam proses pekerjaan saya” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 6 orang (6,8%), Std. Deviation 1,147, mean (rata-rata) 3,92 dan dikelompokkan baik. Hasil deskriptif responden mengatakan jawaban responden bagi variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya mampu secara individu untuk menyelesaikan pekerjaan saya” yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 9 orang (10,2%), Std. Deviation 0,941, mean (rata-rata) 3,85 dan dikelompokkan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar instansi” yang

mendominasi yaitu jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (13,6%), Std. Deviation 1,088, mean (rata-rata) 3,99 dan dikelompokkan baik.

4.3 Pengolahan Data dengan *Partial Least Squares* (PLS)

Uji hipotesis penelitian ini menerapkan teknik *partial least square* (PLS). Pengujian PLS pada penelitian ini menerapkan evaluasi *outer model* dengan model reflektif dan evaluasi *inner model* pada tingkatan signifikansi 5% dan dianalisis dengan program aplikasi SmartPLS.



Gambar 4.1
Model Penelitian

Gambar diatas menampilkan diagram model jalur (path model) dari suatu penelitian kuantitatif yang menggambarkan hubungan antara dua variabel laten, yaitu "Kualitas Kehidupan Kerja" dan "Kinerja Pegawai", beserta indikator-indikatornya. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja diukur oleh lima indikator (X1-X5) dengan nilai loading factor kurang lebih 0,674 hingga 0,854, sementara Kinerja Pegawai diukur oleh enam indikator (Y1-Y6) dengan nilai loading factor berkisar antara 0,800 hingga 0,932. Model menunjukkan hubungan kausal antara kedua variabel dengan koefisien jalur sebesar 0,558, dan terdapat variabel ketiga "Kepuasan Kerja Kualitas Kehidupan Kerja" yang memiliki koefisien 0,943 dengan salah satu variabel. Diagram ini

kemungkinan merupakan hasil dari analisa SEM (Structural Equation Modeling) atau PLS (Partial Least Squares) yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilaksanakan dalam menilai validitas dan reliabilitas model konstruk dan dievaluasi dari validitas *convergent*, *discriminant* dan *composite reliability*, serta *cronbach alpha* bagi blok indikator, (Ghozali, 2018). *Convergent validity* mempunyai ketentuan harus pengukuran melalui konstruk yang berhubungan tinggi. Pengujian validitas pada SMART PLS 3.0 dengan mengetahui nilai *loading factor* yaitu di atas dari 0,7 (Ghozali, 2018). Gambar 4.2 merupakan hasil analisis jalur menggunakan PLS.

Tabel 4.6
Hasil Uji Outer Loading Factors

	Kinerja Pegawai	Kualitas Kehidupan Kerja_
X.2		0.874
X.3		0.857
X.4		0.812
X.5		0.854
Y.1	0.879	
Y.2	0.880	
Y.3	0.866	
Y.4	0.932	
Y.5	0.913	
Y.6	0.800	
Z.1	0.918	
Z.2	0.903	
Z.3	0.853	
Z.4	0.787	
X.1		0.796

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh setiap indicator variable penelitian banyak yang mempunyai nilai *outer loading* > 0,5. Berdasarkan Ghazali (2018), nilai *outer loading* sekitar 0,5 – 0,6 sudah diberikan penilaian mencukupi kriteria *convergent validity*. Data tersebut menunjukkan indikator dikatakan layak ataupun valid diterapkan penelitian dan dimanfaatkan bagi analisa lanjutan.

Composite reliability dan *cronbach alpha* dikenal dengan Dillon Goldstein's. Peneliti sangat dianjurkan dalam memanfaatkan pengujian validitas *composite* dikarenakan jika mengetahui *cronbach alpha* melalui tiap konstruk harus di atas dari 0,7 (Ghozali, 2018). Hasil algoritma SmartPLS pada *composite reliability* tiap konstruk diketahui pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Composite Reliability

Composite Reliability	
	0.923
Kepuasan Kerja*Kualitas Kehidupan Kerja	1.000
Kinerja Pegawai	0.953
Kualitas Kehidupan Kerja_	0.922

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Tabel 4.7 menampilkan kelompok cukup baik, setiap konstruk sudah mencukupi standar nilai reliabilitas *outer model* dengan nilai *composite reliability* > 0,7. Artinya 46 analisa *outer model* diteruskan ke tahapan validitas *outer model*.

Validitas *outer model* dijalankan dengan menerapkan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pemberian nilai *convergent validity* dilaksanakan dengan mengetahui hasil *average variance extracted* (AVE) terhadap tiap

konstruk dan nilai tersebut yang baik harus $>0,5$. Hasil algoritma SmartPLS pada nilai AVE ditampilkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
	0.751
Kepuasan Kerja*Kualitas Kehidupan Kerja	1.000
Kinerja Pegawai	0.773
Kualitas Kehidupan Kerja_	0.704

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Tabel 4.8 menampilkan nilai AVE tiap konstruk terhadap model akhir telah memperoleh nilai $> 0,5$. Artinya, model persamaan *structural* yang diberikan telah mencukupi standar *convergent validity*.

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Sesdah model yang dilaksanakan estimasi mencukupi standar *outer model*, berikutnya yaitu perhitungan dilaksanaka dengan uji model struktural (*inner model*) dengan mengetahui hasil R^2 terhadap variabel. Hasil nilai R^2 pada variabel menurut hasil pengukuran ditampilkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.572	0.557

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan nilai R^2 pada Tabel 4.9 diketahui nilai R^2 dari kinerja pegawai adalah 0,572. Nilai tersebut dimaknai dengan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dapat memberi pengaruh kinerja pegawai senilai 57,2%, sisanya senilai ditentukan dari pengaruh faktor lainnya.

4.4 Uji Hipotesis

Tingkat kepercayaan 95% sebesar 0,05 digunakan sebagai tingkat signifikansi untuk menguji hipotesis ini. Mengingat pilihan untuk menguji hipotesis, kriteria berikut hasil uji hipotesis didalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja*Kualitas Kehidupan Kerja - > Kinerja Pegawai	0.643	0.642	0.089	7.218	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja_ -> Kinerja Pegawai	0.558	0.537	0.197	2.827	0.005

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil uji hipotesis dari tabel statistik menampilkan adanya pengaruh yang signifikan dalam model penelitian. Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,558, nilai T-Statistik 2,827 ($>1,96$), dan p-value 0,005 ($<0,05$), sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

4.5 Uji Mediasi

Apabila suatu variable yang memberi pengaruh korelasi antar variable independen dan dependen maka disebut sebagai variabel mediasi (Ghozali, 2018). Fakta adanya mediasi parsial menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak elemen mediasi dalam hubungan antara X dan Y selain M. Sebaliknya, Mediasi Penuh menunjukkan bahwa M memediasi hubungan X dan Y secara keseluruhan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja*Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.643	0.642	0.089	7.218	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.558	0.537	0.197	2.827	0.005

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dari Tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa terdapat efek moderasi yang signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,643, nilai T-Statistik 7,218 ($>1,96$), dan p-value 0,000 ($<0,05$), menampilkan hipotesis kedua juga diterima. Dari kedua hasil tersebut, efek moderasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pengaruh langsung, sebagaimana dalam nilai T-statistik yang lebih besar, menunjukkan peran Kepuasan Kerja sangat penting dalam memperkuat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menjelaskan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai dengan koefisien jalur senilai 0,558, nilai T-Statistics 2,827 ($>1,96$), dan p-value 0,005 ($<0,05$). Temuan ini mengindikasikan kualitas kehidupan kerja ditingkatkan secara langsung berperan pada kinerja yang meningkat dalam organisasi. Ketika organisasi memberikan perhatian pada berbagai factor menghasilkan bentuk kualitas kehidupan kerja berupa lingkungan

kerja yang damai, kompensasi yang merata, ruang pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pegawai cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif dan berkualitas.

Pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui perspektif teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Menurut Blau (2017), ketika organisasi menyediakan kondisi kerja yang baik dan memenuhi kebutuhan pegawai, pegawai akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan kinerja yang optimal. Tingginya kualitas kehidupan kerja menghadirkan rasa keterikatan psikologis antar pegawai dan perusahaan, meningkatkan motivasi intrinsik, dan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih dari sekedar tuntutan peran formal mereka. Hal ini sejalan dengan perspektif modal psikologis yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan pegawai (Luthans et al., 2023).

Temuan penelitian ini mendukung hasil riset sebelumnya oleh Sugiarto et al. (2022) menjelaskan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, studi yang dilakukan oleh Rahmawati dan Purnomo (2021) yang mengidentifikasi bahwa implementasi program kualitas kehidupan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Kim dan Park (2024) juga menampilkan dimensi kualitas kehidupan kerja menjadi prediktor signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,643, nilai T-Statistics 7,218 ($>1,96$), dan p-value 0,000 ($<0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi lebih kuat ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan sebagai katalisator yang memperkuat dampak positif dari inisiatif kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja. Efek interaksi ini menunjukkan kompleksitas dalam mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara lingkungan kerja, sikap individu, dan perilaku kinerja dalam konteks organisasi.

Perspektif teoretis yang dapat menjelaskan efek moderasi kepuasan kerja ini adalah teori 2 aspek Herzberg dan model karakteristik pekerjaan. Menurut teori Herzberg, faktor higiene (seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan) yang merupakan komponen dari kualitas kehidupan kerja, dapat mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung mendorong motivasi tinggi. Namun, ketika faktor-faktor tersebut dikombinasikan dengan faktor motivator intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan), dampaknya pada kinerja menjadi signifikan (Herzberg, sebagaimana diperbarui dalam studi longitudinal oleh Chen dan Tang, 2023). Efek interaksi ini menjelaskan tingginya kualitas kehidupan kerja, ketika disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, menciptakan sinergi yang mendorong kinerja

optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terbaru oleh Wijaya dan Suhariadi (2024) yang mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai moderator signifikan dalam hubungan antar berbagai praktek manajerial SDM dan kinerja pegawai. Similaritas juga ditemukan dalam penelitian cross-cultural yang dilaksanakan oleh Thompson et al. (2022) menampilkan konsistensi efek moderasi kepuasan kerja dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan berbagai hasil kerja. Lebih spesifik, penelitian Rodriguez dan Martinez (2021) menemukan bahwa dampak program kualitas kehidupan kerja pada kinerja pegawai meningkat hingga 27% pada kelompok pegawai dengan kepuasan kerja tinggi dibandingkan kelompok dengan kepuasan kerja rendah.