



Pengaruh Sikap Kerja Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas

Abdollah Harahap¹, Suryadi², Romi Fahriza³, Iska Latifah⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. Abdollah.hrp@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Sikap kerja;

Kualitas kehidupan kerja;

Motivasi kerja;

Kinerja.

Keyword:

Job attitude;

Quality work of life;

Job motivation;

Performance.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The problems of this research is how much influence job attitude on employees performance. How much influence quality work of life on employees performance. How much influence job motivation on employees performance. How much influence job attitude, quality work of life and job motivation on employees performance. The purpose of this research is for know influence and analize of quality job attitude on employees performance. For know influence and analize of quality work of life on employees performance. For know influence and analize of job motivation on employees performance. For know influence quality work of life, job attitude and job motivation on employees performance. The sample in this research is 30 employees, with data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research result job attitude effect positive and significantly on employees performance. Quality work of life effect positive and significantly on employees performance. Job motivation effect positive and significantly to employees performance. Job attitude, quality work of life and job motivation effect positive and significantly to employees performance.

PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD Kabupaten Padang Lawas dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajibannya. Dinyatakan lebih lanjut bahwa Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD dan secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahl yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Kabupaten Padang Lawas. Dengan uraian tugas Sekretariat DPRD maka kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci sukses yang strategis bagi kinerja dewan. Pentingnya Sumber Daya Manusia Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas yang kuat dan profesional, minimal terdapat tiga jenis Sumber Daya Manusia yang harus dipersiapkan, yaitu anggota DPRD yang berkualifikasi sebagai profesional *politicians*, dukungan dari para staf ahli yang profesional (*professional supporting expert advisors*), dan staf administrasi yang profesional (*professional administrative staff*). Walaupun ketiganya mempunyai kedudukan, tugas, dan wewenang yang berbeda, namun ketiganya dapat memerankan diri sebagai agen demokratisasi yang saling mengisi dan melengkapi karena sikap, pendapat dan pemikiran, serta perilakunya yang satu kategori, yakni sama-sama menjunjung tinggi dan mengacu kepada demokrasi. .

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkuprawira (2014:13) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *perfomance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simamora dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora dalam Putri (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Permasalahan tentang kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah sikap kerja. Stone (2015:155), menjelaskan sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Ivancevich (2015:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Orang akan mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisis, afeksi dan perilaku. Penelitian terdahulu dari Liao (2012), menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian dari Noviansyah et.al (2011) dan Abdullah et.al (2013) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat adanya perbedaan hasil penelitian atau *research gap* sehingga peneliti menarik kesimpulan perlu dilakukan penelitian lanjutan. Fenomena sikap kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas diantaranya masih ada pegawai belum mau dan belum mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Selain dari pada itu, melihat dari tingkah laku para pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas juga kadang-kadang terjadi perubahan sikap dari pegawai tersebut, mulai dari kurangnya kerjasama antara pegawai satu dengan yang lainnya, kadang-kadang saling menyalahkan satu sama lain ketika terjadi masalah kerja, dan terdapat juga pegawai yang selalu mengeluh dengan hal sepele yang terjadi di kantor,

melihat dari masalah ini yang dimana para pegawai memiliki sikap yang kurang baik seperti yang telah di jelaskan, hal itu dikarenakan karena kurangnya pemberian motivasi yang diberikan kepada para pegawai, baik itu motivasi dalam bentuk penghargaan, hadiah/bonus maupun dalam bentuk pendekatan dengan memberikan arahan-arahan atau nasehat kepada para pegawai

Selanjutnya kualitas kehidupan kerja juga merupakan masalah yang patut mendapat perhatian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi. Setiap orang yang bekerja pada sebuah organisasi, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja. Menurut Wibowo (2017: 107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di instansi dapat memunculkan peranan para pegawai, untuk perbaikan kinerja pegawai. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para pegawai yang memiliki sebuah komitmen pada instansi. Mereka akan ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen instansi agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para pegawai yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu dan membuat mereka merasa bermakna berada. Hasil penelitian terdahulu dari Majundar (2012), menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas diantaranya pelayanan masih kurang memenuhi harapan masyarakat dan stakeholders terkait yang tergolong masih belum optimal.

Faktor berikutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas adalah motivasi kerja. Bila seseorang termotivasi maka akan berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki oleh organisasi. Menurut Siagian (2013:77) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas menunjukkan masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, kadang-kadang pekerjaan itu lambat untuk dikerjakan, terlihat juga dari penampilan pegawai yang kadang-kadang kurang semangat, hal inilah yang menunjukkan bahwa masalah tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki para pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai secara berbeda, misalnya Dessler (2012:77) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2011:133) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai at.al (2011:87) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Nawawi (2016: 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha instansi untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam instansi menjadi kompetitif. Pendapat lain dari Siagian (2015: 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sangat penting bagi instansi untuk memahami

dan memperhatikan kebutuhan para pegawai, dengan berupaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif kepada mereka dan instansi. Dampak yang dimaksud ialah dalam bentuk, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan wawasan baru dan tantangan bagi pegawai, namun selain itu juga kontribusi maksimal untuk pencapaian instansi. Hal ini yang akan menambah motivasi untuk pegawai dalam bekerja.

Menurut Walton dalam Ristanti & Dihan (2016) yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pandangan dari pekerja terhadap situasi dan pengalaman di tempat kerja. Artinya dalam praktik merealisasikan kualitas kehidupan kerja, instansi berusaha melihat dari sudut pandang para pekerja, kualitas kehidupan kerja yang baik pada sebuah instansi akan membuat pegawai merasa lebih bernilai bagi instansi, kemudian dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kompetensi pegawai serta membantu menghasilkan kinerja optimal. Jika hal tersebut dirasakan oleh pegawai maka itu indikasi keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh instansi.

Menurut Saraji dan Dargahi (2012), kualitas kehidupan kerja merupakan program yang komperhensif, dimana pelaksanaan aspek kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pekerja, sebagai bagian pembelajaran, serta membantu mengelola perubahan dan transisi supaya berjalan dengan baik. Kualitas kehidupan kerja menekankan instansi, agar tidak hanya memberikan apa yang di butuhkan oleh pegawai dari persepsi instansi, akan tetapi mereka dapat memberikan masukan apa saja hal yang mereka butuhkan di dalam meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Seperti terkait fasilitas kerja, kejelasan karier, komunikasi dan pemecahan masalah yang terbuka, terlindungi dari pemberhentian, perhatian terhadap kesehatan, gaji yang layak melalui keterlibatan dalam memberi kebebasan untuk mengutarakan hal yang mereka inginkan demi kelancaran dalam menunaikan pekerjaan. Keterlibatan yang dimaksud yaitu sebuah partisipasi pegawai untuk ikut menentukan kebijakan yang akan di terapkan yang menyangkut para pegawai itu sendiri, sehingga meningkatkan rasa kebanggaan bagi para pegawai.

Beberapa para ahli mendefinisikan motivasi dengan cara yang berbeda, seperti Rivai (2011:77) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Hasibuan (2013:65) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian (2013:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dessler (2012:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

Sutrisno (2014:88), sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya pegawai yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seandainya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

Bangun (2012:33), sikap kerja ini menunjukan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Sebagai contoh, seseorang dengan sikap kerja positif tidak akan memperlakukan fasilitas tempat kerja ketika orang tersebut sudah nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki sikap kerja negatif tidak akan nyaman walaupun dengan fasilitas tempat kerja yang terjamin. Ivancevich *et.al* (2015:266) sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi kepribadian, perasaan dan motivasi. Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 30 orang, dimana peneliti tidak dihitung sebagai populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 30 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas. Selanjutnya data diolah dengan menggunakan model regresi linier berganda

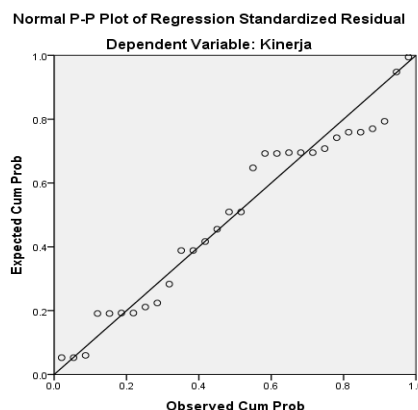
Tabel 1. Kerangka sampel pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Bagian Umum	13
2	Bagian Keuangan	8
3	Bagian Risalah dan Persidangan	9
Jumlah		30

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas data

Dari Gambar 1, diatas dapat dijelaskan bahwa penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat ditarik kesimpulan data tersebut memenuhi asumsi normal atau berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas data juga dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	43.7667	43.7000
	2.89689	2.91429
Most Extreme Differences	.146	.153
	.137	.153
	-.146	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.801
Asymp. Sig. (2-tailed)		.542

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 2, diatas diketahui signifikansi sebesar 0,542. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 3. Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas kehidupan kerja	0.696	1.436
Sikap kerja	0.897	1.114
Motivasi kerja	0.762	1.313

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 1,436; 1,114; 1,313, dimana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini. Selanjutnya hasil uji autokorelasi ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4. Model summary^b

Model	R Square Change	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2			
1	.665	17.211	3	26		.000	1.902

a Predictors: (Constant), Sikap kerja, Kualitas kehidupan kerja, Motivasi
Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) sebesar 1,902, nilai tersebut berada pada kisaran $1,65 < DW < 2,35$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042.

Tabel. 5. Coeficients^a pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.496	5.699		.964	.344
Sikap kerja	.358	.083	.329	2.911	.017

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 5, diketahui out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel sikap kerja sebesar 2.911. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.911 > 2.042$) dan nilai signifikansi $0.017 < 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042.

Tabel. 6. Coefficients^a pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.496	5.699		.964	.344
Kualitas kehidupan kerja	.423	.108	.531	3.903	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 6, diketahui out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3.903. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.903 > 2.042$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kualitas kehidupan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042.

Tabel. 7. Coefficients^a pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.496	5.699		.964	.344
Motivasi kerja	.293	.131	.292	2.242	.034

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 7, diketahui out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2.242. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.242 > 2.042$) dan nilai signifikansi $0.034 < 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Untuk melihat pengaruh sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 8. Model summary^b pengaruh sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.626	1.77056

Dependent Variable: Kinerja

Besarnya Tabel 8 diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0,665. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 66.50%, sedangkan sisanya sebesar 33.50% (100% - 66.50%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dapat diterangkan oleh variabel sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja sebesar 66.50%, sedangkan sisanya sebesar 33.50% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 9. Anova^b pengaruh sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.859	3	53.953	17.211	.000 ^a
	Residual	81.507	26	3.135		
	Total	243.367	29			

Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.211. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah sampel dikurang 4 atau 30 – 4 = 26. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.710. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (17.211 > 2.710) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Coefficients^a pengaruh sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.496	5.699		.964	.344
	Sikap kerja	.358	.083	.329	2.911	.017
	Kualitas kehidupan kerja	.423	.108	.531	3.903	.001
	Motivasi kerja	.293	.131	.292	2.242	.034

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.496 + 0.423X_1 + 0.358X_2 + 0.293X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 5.496, hal ini menyatakan bahwa jika faktor sikap kerja, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja diabaikan maka nilai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 5.496; (2) Koefisien regresi untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0.423, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 4.23%; (3) Koefisien regresi untuk variabel sikap kerja sebesar 0.358, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor sikap kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 3.58%; dan (4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.293, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi kerja maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas akan meningkat sebesar 2.93%. variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Majundar (2012) dan Taghavi (2014), yang sama-sama menarik kesimpulan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materiil dan non materiil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan, akan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada, oleh karena dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan berdampak signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja pegawai kurang terpenuhi maka kinerja pegawai akan turun.

Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai yang mempunyai sikap kerja yang baik maka akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Liao (2012), menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian dari Noviansyah et.al (2011) dan Abdullah et.al (2013) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika sikap kerja pegawai dalam bekerja dalam kategori yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika sikap kerja pegawai dalam bekerja kurang baik, maka kinerja pegawai akan menjadi rendah.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Hal ini mendukung penelitian Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016), Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013), dan Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai juga akan turun. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dapat memenuhi kebutuhan fisik pegawai yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya, dan kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman, merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan serta kebutuhan sosial, kebutuhan akan teman, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pegawai dan lingkungannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas; Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas; Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas; dan variabel kualitas kehidupan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta

Cascio, Wayne F., (2012) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, McGraw Hill

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2002). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafr. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2002) *Multi Journal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Ridwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2011) *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Edisi Dua Belas, Jakarta, Salemba Empat.
- _____(2009) *Organizational Behavior*, 13th edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary., (2012) *Management*, New Jersey, Pearson Prentice Hall, pp. 489
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis (2012). *Is job insecurity changing the psychological contrac Personnel Review*, 29(6):1-15
- Stone, Raymond., (2005) *Human Resource Management*, Fifth Edition, Australia, John Wiley & Sons
- Suryana Sumantri (2011). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal :

- Adlina Setiani (2014), *Kualiatas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Intervening Variabel*, e-Journal adbisnis Fisip Unmul.ac.id
- Fitriadi, B. Y. (2012). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Jember*. Skripsi. Universitas Jember: Fakultas Ekonomi
- Koesmono, H. Teman, (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Fakultas Ekonomi

- Majundar Nandi Malini, Daun Debormita, Dutta Avijan. (2012). Impact of QWL on Job Performance: A case Study on Indian Telecom Sector. *International Journal of Arts & Sciences*. ISSN 1944-6934:5(6):655-685
- Muslih, Basthoumi. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10. No.4
- Taghavi, Safura., Ebrahimzadeh, Fariman., Bhramzadh, Hossein Ali., dan Masoumeh, Hosseini., (2014) "A Study of the Relationship Between Quality of Worklife and Performance Effectiveness of High School Teachers in Shirvan", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 1, ISSN : 2222-6990
- Zin, R. M., (2014) "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334