

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Songgom Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Rindi Ayu Permana<sup>1</sup> Slamet Bambang Riono<sup>2</sup> Nur Aisyah<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,  
Kabupaten Berbes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [rindiayumanagementumus@gmail.com](mailto:rindiayumanagementumus@gmail.com)<sup>1</sup> [sbriono@gmail.com](mailto:sbriono@gmail.com)<sup>2</sup> [aish31398@gmail.com](mailto:aish31398@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

*The main objective of this study is to determine how the quality of work life, empowerment, and public service affect the performance of employees at the Songgom District Office, with job satisfaction as an intervening variable. This research uses a quantitative approach with the SmartPLS 3.2.9 analysis tool. The population used in this study consists of all employees working at the Songgom District Office, totaling 138 respondents. The sample in this study was selected using the Stratified Random Sampling method and calculated using the Slovin formula, resulting in a sample size of 103 respondents. Data collection was conducted by distributing questionnaires. The results of the path coefficients for direct and indirect effects show that the quality of work life variable has a significant positive effect on job satisfaction, with a  $t$ -value  $>$   $t$ -table ( $11.660 > 1.96$ ) and a sig value of 0.000. Empowerment does not affect job satisfaction, with a  $t$ -value  $<$   $t$ -table ( $0.506 < 1.96$ ) and a sig value of 0.613. Public service has a significant positive effect on job satisfaction, with a  $t$ -value  $>$   $t$ -table ( $5.536 > 1.96$ ) and a sig value of 0.000. Job satisfaction does not affect employee performance, with a  $t$ -value  $<$   $t$ -table ( $0.313 < 1.96$ ) and a sig value of 0.755. The quality of work life has a significant positive effect on employee performance, with a  $t$ -value  $>$   $t$ -table ( $3.655 > 1.96$ ) and a sig value of 0.000. Empowerment has a significant positive effect on employee performance, with a  $t$ -value  $>$   $t$ -table ( $5.570 > 1.96$ ) and a sig value of 0.000. Public service does not affect employee performance, with a  $t$ -value  $<$   $t$ -table ( $0.060 < 1.96$ ) and a sig value of 0.952. The job satisfaction variable is not able to mediate the quality of work life, with a  $t$ -value  $<$   $t$ -table ( $0.059 < 1.96$ ) and a sig value of 0.953. Job satisfaction is not able to mediate empowerment, with a  $t$ -value  $<$   $t$ -table ( $0.027 < 1.96$ ) and a sig value of 0.979. Job satisfaction is not able to mediate public service, with a  $t$ -value  $<$   $t$ -table ( $0.039 < 1.96$ ) and a sig value of 0.957.*

**Keywords:** Quality of Work Life, Empowerment, Public Service, Job Satisfaction, Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Dalam berkembangnya sebuah globalisasi, sangat ketat persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan keahlian, wawasan, serta pengalaman demi menunjang kariernya dalam bekerja. Hal tersebut bisa ditandai bahwa organisasi selalu ditekankan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, dengan begitu perusahaan/organisasi akan merekrut sumber daya manusia yang memenuhi kriteria. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan feed back yang baik bagi perusahaan untuk bisa survive dari persaingan (Tamadita, 2020). Sumber daya manusia merupakan kunci dari perkembangan suatu organisasi. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang merupakan hal-hal yang penting bukan hanya bagi organisasi itu sendiri namun bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan bagi masyarakat. Setiap pegawai di kantor kecamatan mengharapkan kerja sama bersama masyarakat agar supaya semua bisa terjalin dengan baik. Kemampuan seorang masyarakat dalam bekerja dapat dikatakan baik dengan dilihat melalui kinerja yang mereka miliki. Karena itu juga, untuk dapat meningkatkan kinerja pada pegawai maka harus diperhatikan agar sumber daya manusia dapat untuk

bekerja secara efektif dan efisien untuk menampilkan kinerja pada pegawai dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, yaitu masalah yang mendasar pada beberapa konsep manajemen dan kepemimpinan, kinerja juga berkaitan dengan prestasi kerja pada pegawai kantor camat untuk dapat diukur dengan berdasarkan kriteria atau standard yang seharusnya diterapkan (Tewal, 2023).

Kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan dalam memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan, karena itu bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerja yang optimal. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan (Pantow dkk., 2019). Instansi Pemerintah yaitu suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang dipilih berdasarkan prosedur, yang sudah ditentukan guna melaksanakan tugas dalam mewujudkan pelayanan publik dengan baik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan kualitas. Kualitas yang dimaksud dari segi peningkatan sumber daya manusia (SDM), secara efektif dan efisien guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Upaya mewujudkan pemerintahan yang baik maka harus dengan unsurnya profesionalisme pegawai pada kantor kecamatan songgom dalam memberikan kualitas kerja. Profesionalisme penekanannya adalah kemampuan, keterampilan, dan keahlian pegawai dalam memberikan pelayanan yang responsif transparansi, produktivitas dan efisien. Kualitas kerja yang dilakukan pegawai pada kantor camat adalah salah satu tugas yang penting dan tidak dapat diabaikan oleh masyarakat (Pantow dkk., 2019).

Kepuasan kerja ialah perasaan positif mengenai tugas kerja yang menjadi hasil atau capaian dari evaluasi karakteristik di dalamnya. Faktor selanjutnya, yaitu motivasi. Tenaga kerja menjadi aset terpenting bagi perusahaan atau organisasi. Tenaga kerja menjadi penentu kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai dengan mutu yang rendah selama menjalankan tugas bisa memicu organisasi atau perusahaan kesulitan dalam mencapai tujuan, begitu sebaliknya. Tingginya kinerja pada diri seseorang bisa berasal dari dukungan atau motivasi yang tinggi. Lain bila seseorang dengan kinerja rendah, maka ia tidak memperoleh motivasi yang mencukupi. Motivasi kerja menjadi pendorong atau hal esensial yang terjadi pada keadaan atau lingkungan kerja di suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya organisasi kerap dihubungkan dengan motivasi kerja pegawainya (Ni Kadek Suryani & John E.H.J. FoEh, 2018). Menurut (Rosmaini & Hasrudy Tanjung, 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan disepakati bersama.

Kecamatan merupakan salah satu bagian wilayah daerah administratif pemerintahan Negara Indonesia yang berada di bawah pemerintahan Kabupaten atau Kota (kota madya). Sebuah kecamatan memiliko seorang pemimpin yang disebut dengan camat dan wilayah tersebut terdiri dari beberapa wilayah pemerintahan yang lebih kecil seperti kelurahan dan desa yang masing-masing dipimpin oleh seorang lurah maupun kepala desa. Tugas umum camat seperti yang teruang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 pasal 15 tentang kecamatan yaitu mengkoordinasikan beberapa kegiatan yang terdiri dari: (1) pengembangan dan pemberdayaan masyarakat; (2) penyelenggaraan masyarakat yang aman, tertib, dan terkendali; (3) menerapkan dan menegakkan undang- undang; (4) menambah dan

memelihara sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pelayanan umum; (5) menjalankan roda pemerintahan; (6) mengarahkan dan membina kegiatan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan (7) berperan serta dalam menjalankan pelayanan masyarakat di tingkat kecamatan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tentang Undang-undang Desa dan Kecamatan, 2014). Tugas pemerintah kecamatan yang paling utama adalah melayani masyarakat yang dibantu oleh beberapa pegawai berdasarkan bidangnya masing-masing. Dalam sistem pelayanan publik yang harus diselesaikan melalui kantor camat antara lain pelayanan untuk memberikan surat pengantar ke kantor pencatatan sipil dalam rangka pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Tugas ini menjadi salah satu tugas umum kecamatan yaitu melayani masyarakat dalam pengurusan administrasi kependudukan. Adapun bidang pelayanan publik yang harus melalui kantor kecamatan antara lain: 1) pemerintahan dan ketentraman dan ketertiban (trantib); 2) ekonomi dan pembangunan; 3) kemasyarakatan dan pelayanan; dan 4) pelayanan PPAT.

Sistem pelayanan yang berkualitas yaitu adanya standarisasi yang diberikan oleh pemberi layanan dengan tujuan menyelesaikan kendala atau permasalahan yang dialami oleh penerima layanan (masyarakat) dan hal itu dapat diukur melalui kepuasan masyarakat. Pada dasarnya, pelayanan publik harus mampu memberikan harapan bagi masyarakat bahwa kebutuhan mereka dapat terpenuhi (Alawiyah, 2018) pelayanan publik dikatakan berjalan efektif dan efisien jika penelrma layanan memperoleh kemudahan dalam mengurus suatu dokumen, prosedur jelas, waktu yang dibutuhkan masyarakat singkat dan tidak menunggu lama, biaya yang dibebankan gratis sesuai dengan yang tertera ataupun murah jika dibebankan kepada masyarakat, serta dokumen yang dibutuhkan selesai dengan tepat dan sesuai yang diharapkan. Tingginya kinerja pada diri seseorang bisa berasal dari dukungan atau motivasi yang tinggi. Lain bila seseorang dengan kinerja rendah, maka ia tidak memperoleh motivasi yang mencukupi. Motivasi kerja menjadi pendorong atau hal esensial yang terjadi pada keadaan atau lingkungan kerja di suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya organisasi kerap dihubungkan dengan motivasi kerja pegawainya (Ni Kadek Suryani & John E.H.J. FoEh, 2018). Dari latar belakang diatas dapat ditarik kesimpulan untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Songgom dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alat analisis SmartPLS 3.2.9. Populasi yang digunakan penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di seluruh kantor Kecamatan Songgom, yang berjumlah 138 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah metode Stratified Random Sampling dengan penghitungan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebesar 103 reponden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisioner (Sugiono,2018).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Data**

### **Statistik Deskriptif**

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

|                          | N   | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja | 103 | 5.00    | 25.00   | 19.5728 | 4.61158        |
| Pemberdayaan             | 103 | 13.00   | 45.00   | 35.7864 | 7.89595        |
| Pelayanan Publik         | 103 | 7.00    | 35.00   | 28.1359 | 6.25605        |
| Kepuasan Kerja           | 103 | 5.00    | 25.00   | 19.8350 | 4.38155        |

|                             |     |      |       |         |         |
|-----------------------------|-----|------|-------|---------|---------|
| Kinerja Pegawai             | 103 | 7.00 | 35.00 | 26.9709 | 6.32681 |
| Valid N ( <i>listwise</i> ) | 103 |      |       |         |         |

Sumber: Data primer diolah, 2024

### Pengujian Inner Model

**Tabel 2. Hasil Path Coefficients**

| Variabel                 | Kepuasan Kerja | Kinerja Pegawai |
|--------------------------|----------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja           |                | -0.014          |
| Kinerja Pegawai          |                |                 |
| Kualitas Kehidupan Kerja | 0.595          | 0.576           |
| Pelayanan Publik         | 0.452          | -0.043          |
| Pemberdayaan             | -0.044         | 0.437           |

Sumber: Data primer diolah, 2024

### Persamaan Struktural:

- Kepuasan Kerja = 0,595 (Kualitas Kehidupan Kerja) - 0,044 (Pemberdayaan) + 0,452 (Pelayanan Publik)
- Kinerja Pegawai = 0,576 (Kualitas Kehidupan Kerja) + 0,437 (Pemberdayaan) - 0,043 (Pelayanan Publik) - 0,014 (Kepuasan Kerja)

### Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)**

|                 | R Square |
|-----------------|----------|
| Kepuasan Kerja  | 0.915    |
| Kinerja Pegawai | 0.877    |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai *R square* variabel endogen Kepuasan Kerja sebesar 0,915. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan, Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Kerja sebesar 91,5%. Nilai *R square* variabel endogen Kinerja Pegawai sebesar 0,877. Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan, Pelayanan Publik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 87,7%.

### Goodness of Fit Model (GoF)

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Keterangan:

$$AVE = \text{rata - rata } AVE$$

$$R^2 = \text{rata - rata } R^2$$

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$= \sqrt{0,742 \times 0,896}$$

$$GoF = 0,815$$

Nilai GoF sebesar 0,815 yang berarti dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah baik dan juga termasuk GoF yang besar. Kriteria GoF : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar)

### Uji Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)

**Tabel 4. Uji Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

|                          | SSO     | SSE     | Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO) |
|--------------------------|---------|---------|-----------------------------|
| Kepuasan Kerja           | 515.000 | 182.087 | <b>0.646</b>                |
| Kinerja Pegawai          | 721.000 | 252.853 | <b>0.649</b>                |
| Kualitas Kehidupan Kerja | 515.000 | 515.000 |                             |
| Pelayanan Publik         | 721.000 | 721.000 |                             |
| Pemberdayaan             | 927.000 | 927.000 |                             |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 Nilai Q<sup>2</sup> *predictive relevance* untuk variabel laten endogen Kepuasan Kerja sebesar 0,646 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,649 lebih besar dari 0 maka dapat disimpulkan bahwa model sudah memiliki *predictive relevance* karena nilai Q-square yang lebih besar dari 0.

### Pengujian Pengaruh Langsung dan Mediasi

**Tabel 5. Hasil Path Coefficients Direct Effect**

|   | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values     |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai           | -0.014              | -0.010          | 0.230                      | <b>0.060</b>             | <b>0.952</b> |
| Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja  | 0.595               | 0.596           | 0.051                      | 11.660                   | 0.000        |
| Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0.576               | 0.573           | 0.158                      | 3.655                    | 0.000        |
| Pelayanan Publik -> Kepuasan Kerja          | 0.452               | 0.444           | 0.082                      | 5.536                    | 0.000        |
| Pelayanan Publik -> Kinerja Pegawai         | -0.043              | -0.055          | 0.139                      | <b>0.313</b>             | <b>0.755</b> |
| Pemberdayaan -> Kepuasan Kerja              | -0.044              | -0.037          | 0.086                      | <b>0.506</b>             | <b>0.613</b> |
| Pemberdayaan -> Kinerja Pegawai             | 0.437               | 0.447           | 0.079                      | 5.570                    | 0.000        |

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Tabel 6. Hasil Path Coefficients Indirect Effect**

|   | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values     |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai | -0.008              | -0.005          | 0.139                      | <b>0.059</b>             | <b>0.953</b> |
| Pelayanan Publik -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai         | -0.006              | -0.001          | 0.105                      | <b>0.039</b>             | <b>0.957</b> |
| Pemberdayaan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai             | 0.001               | -0.005          | 0.022                      | <b>0.027</b>             | <b>0.979</b> |

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis**

| No | Hipotesis  | Keterangan |
|----|--|------------|
| 1. | H <sub>1</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja  | Diterima   |
| 2. | H <sub>2</sub> : Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja              | Ditolak    |
| 3. | H <sub>3</sub> : Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja        | Diterima   |
| 4. | H <sub>4</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai | Ditolak    |
| 5. | H <sub>5</sub> : Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai             | Diterima   |

---

|     |  |          |
|-----|--|----------|
| 6.  | H <sub>6</sub> : Pelayanan Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai   | Diterima |
| 7.  | H <sub>7</sub> : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai   | Ditolak  |
| 8.  | H <sub>8</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening | Ditolak  |
| 9.  | H <sub>9</sub> : Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening             | Ditolak  |
| 10. | H <sub>10</sub> : Pelayanan Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening        | Ditolak  |

## **Pembahasan**

### **Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis pertama, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja diterima. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $11,660 > 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis pertama (H1) diterima dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prisilia A. Jacob, Bernhard Tewel dan Joy E. Tulung yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, 2017. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis kedua, Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Ditolak. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $0,506 < 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,613 > 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis kedua (H2) ditolak dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titus Austyn, Tuty Lindawati dan Dominicus Wahyu Pradana yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umkm di Surabaya Dan Madura, 2017. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis ketiga, Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Diterima. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $5,536 > 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis ketiga (H3) diterima dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Gustiana yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Menerima Pelayanan Publik Pada Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, 2017. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis keempat, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Diterima. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $3,655 > 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis keempat (H4) diterima dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaivin Muhammar Ridwan yang berjudul Keadilan Prosedural dan Kualitas Kehidupan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Studi kasus pada PT Bahagia Idkho Mandiri, 2021. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis kelima, Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Diterima. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $5,570 > 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis kelima (H5) diterima dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiana yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 2019. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pelayanan Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis keenam, Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Ditolak. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $0,313 < 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,755 > 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis keenam (H6) ditolak dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pelayanan Publik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, Sinarwati dan Yuniarta yang Analisis Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng), 2017. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel pelayanan publik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

#### **Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis ketujuh, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Ditolak. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $0,060 < 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,952 > 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis ketujuh (H7) ditolak dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Fauziek dan Yanuar yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, 2021. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis kedelapan, Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Ditolak. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $0,059 < 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,953 > 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis kedelapan (H8) ditolak dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Kualitas Kehidupan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Ridwan & Muhammar yang berjudul Keadilan Prosedural dan Kualitas Kehidupan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Studi kasus pada PT Bahagia Idkho Mandiri, 2021. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

### **Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis kesembilan, Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Ditolak. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $0,039 < 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,957 > 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis kesembilan ( $H_9$ ) ditolak dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiana yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 2019. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja.

### **Pelayanan Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis kesepuluh, Pelayanan Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Ditolak. Dengan hasil nilai t statistic sebesar  $0,039 < 1,96$  dan juga P Values sebesar  $0,957 > 0,05$ . Jadi, untuk hipotesis kesepuluh ( $H_{10}$ ) ditolak dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Medah, Foeh dan Manafe yang berjudul Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, 2023. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelayanan publik terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

1. Kualitas Kehidupan Kerja Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya kualitas kehidupan kerja yang di rasakan seseorang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
2. pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya pemberdayaan yang didapatkan tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
3. Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya pelayanan publik yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
4. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. kualitas kehidupan kerja yang di rasakan seseorang tidak mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.
5. Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya pemberdayaan yang diberikan berdampak pada kinerja pegawai.
6. Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya baik buruknya pelayanan publik yang dimiliki pegawai, berpengaruh pada kinerja pegawai.
7. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan, tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.



8. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan, tidak mampu memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.
9. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan tidak mampu memediasi pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.
10. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan, tidak mampu memediasi pelayanan publik terhadap kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Medah, M. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 525–531. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Ni Kadek Suryani, & John E.H.J. FoEh. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish
- Pantow, M., Lengkong, V. P., Pandowo, M. H., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dimembe Nyiur Agriproindonesia Influence Of Quality Of Work Life, Competence And Incentives To Employee Work Productivity In Pt. Dimembe Nyiur Agriproindonesia. 7(4), 5562–5572.
- Ridwan, C. M. (2021). Keadilan Prosedural dan Kualitas Kehidupan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Studi Kasus pada PT Bahagia Idkho Mandiri. Universitas Putra Indonesia.
- Rosmaini, & Hasrudy Tanjung. (t.t.). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Septiana, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Kota Magelang).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Penerbit Alfabeta Bandung (hlm. 189–190).
- Tamadita, G. F. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.
- Tewal, B. (2023). Uhing 404. *Jurnal EMBA*, 11(4), 404–415.