

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SAMALANGA

Fakhriati Fakhriati^{1*}, Asnani Asnani¹, Mursyidah Mursyidah¹

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKI Bireuen – Aceh

^{*)} email: fakhriatiy@gmail.com

ABSTRACT

This The study aims to analyze job satisfaction by reviewing factors of quality of work life and employee motivation. The study of 30 employees of Samalanga District Head, Bireuen Regency, with a quantitative approach and problem analysis using multiple linear regression. The results found (1) partially, quality of work life and motivation have a significant effect on employee job satisfaction with the value of the relationship model; $Y = 4.120 + 0.426 X1 + 0.484 X2$. Which means that a 10% increase in quality of work life also has an impact on increasing job satisfaction by 4.26%. Meanwhile, a 10% increase in work motivation from the usual will cause job satisfaction to increase by 4.84%. (2) Simultaneously, quality of work life and work motivation have a significant effect on job satisfaction by 66.8%.

Keywords: quality of work life, work motivation, job satisfaction

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai di berbagai organisasi, termasuk di kantor camat. Kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, dan memicu tingginya angka *turnover* pegawai.

Oleh karena itu, memahami dan mengelola kepuasan kerja merupakan hal yang sangat vital bagi keberlangsungan dan efektivitas organisasi, khususnya di sektor publik seperti kantor camat. Kepuasan kerja pegawai kantor camat menjadi isu yang krusial untuk ditangani demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan pelayanan publik yang optimal.

Pegawai kantor camat memiliki peran penting dalam memastikan bahwa administrasi pemerintahan berjalan lancar dan kebutuhan masyarakat terpenuhi. Namun, tantangan yang dihadapi dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi sering kali kompleks dan multifaset.

Salah satu permasalahan yang mungkin dihadapi adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal. Mungkin saja kantor tersebut mengalami keterbatasan dalam infrastruktur, seperti ruang kerja yang sempit atau fasilitas yang tidak memadai. Hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai, serta menurunkan motivasi kerja mereka.

Kepuasan kerja imbas dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keseimbangan ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa beban kerja tidak berlebihan dan memberikan waktu yang cukup bagi pegawai untuk beristirahat serta terlibat dalam kegiatan di luar pekerjaan yang mereka nikmati.

Jika pegawai merasa terlalu banyak beban kerja atau kurangnya waktu untuk bersantai dan melakukan kegiatan di luar pekerjaan, mereka mungkin merasa stres dan tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memperhatikan pengaturan jam kerja yang wajar dan memberikan fleksibilitas yang cukup kepada pegawai.

Sedangkan motivasi kerja yang menjadi energi pendorong dalam bekerja dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik. Jika pegawai merasa bahwa usaha dan prestasi mereka tidak dihargai atau diakui oleh atasan atau rekan kerja, mereka mungkin kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik.

Situasi seperti ini bisa menyebabkan penurunan motivasi yang signifikan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penghargaan dan pengakuan yang tepat waktu dan sesuai juga penting. Menunda atau mengabaikan pemberian penghargaan dapat membuat pegawai merasa tidak diakui, meskipun mereka telah bekerja keras.

Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan berjalan dengan baik dan responsif terhadap prestasi pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor camat kecamatan Samalanga”.

2. Landasan Teoritis

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Sebagaimana dinyatakan Ardana et al., (2014) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, puas dan memiliki kesempatan sebagai layaknya manusia.

Cascio (2015) juga menyatakan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi akan membuat pegawai merasa kualitas kehidupan kerja terpenuhi

atau baik. Dan hal ini ada kaitannya dengan faktor yang menyebabkannya.

Agar supaya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka pihak manajemen dapat menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa *Quality of Work Life* seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan positive feeling yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Quality of Work Life merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat maka cara pandang manajemen tentang manusia dalam organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah; kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut masalah pekerjaan, karier, penghasilan dan “nasib” mereka (Irawati, 2015).

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2020) bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Selanjutnya Handoko (2015) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal individu yang mendorong mereka untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi mengacu pada banyak hal diantaranya motivasi dapat diartikan sebagai keadaan maupun kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya, motivasi juga dapat diartikan sebagai serangkaian kebutuhan dan nilai-nilai yang mampu mendorong seorang individu untuk melakukan sesuatu, dimana semua dorongan ini ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita baik dari individu tersebut

maupun tujuan dan cita-cita bersama (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap performa seseorang, maka kinerja dari sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi para sumber daya manusianya. Dengan demikian untuk meningkatkan dan membangun kinerja perusahaan, pimpinan dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi sumber daya manusianya, dan mengidentifikasi apa yang dapat mendorong motivasi tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal (Benny et.al, 2021).

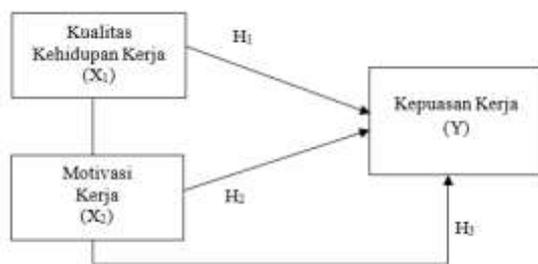
Faktor seperti gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status dan keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, lingkungan kerja, dan kehidupan pribadi seseorang. Semua faktor tersebut dapat membentuk motivasi yang timbul dari kebutuhan seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya serta keinginannya untuk memperoleh banyak hal. Juga pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja juga menjadi motivasi seseorang untuk bisa bekerja dengan lebih baik (Solihatun et.al, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan, 2016). Lebih jauh Wibowo (2017) menyatakan kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas yang sangat diharapkan oleh organisasi. Maka dari itu, organisasi harus sangat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja.

Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa kepuasan merujuk pada sikap umum yang ditunjukkan oleh individu pegawai terhadap pekerjaannya

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Gambar di atas menggambarkan kerangka konseptual penelitian yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas, yaitu kualitas kehidupan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂), terhadap variabel

terikat yaitu kepuasan kerja (Y). kerangka ini dirancang untuk memahami sejauh mana faktor-faktor internal dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode dan Sumber Data Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif yang hyfa menganalisis hubungan sebab akibat dalam variabel penelitian untuk dilakukan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2020).

Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dalam pengumpulan data dan pengolahan data serta analisisnya.

Metode Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Data analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = Kualitas kehidupan kerja
- X₂ = Motivasi kerja

Operasional Variabel

Definisi operasional untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel

| Deskripsi | Indikator |
|---|---|
| Kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya | 1. Partisipasi Pegawai dan Perkembangan 2. Pertumbuhan dan Perkembangan 3. Imbalan Kompensasi 4. Lingkungan Kerja Hermawati & Mas (2017) |
| Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau kekuatan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang terkait dengan pekerjaan atau karier mereka. | 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi kerja 3. Kesempatan untuk memajukan 4. Pengakuan Prestasi 5. Pekerjaan yang menantang Mangkunegara (2017) |
| kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas yang sangat diharapkan oleh organisasi. | 1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung Robbins & Judge (2015) |

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika corrected Item-Total Correlation > 0,30 (Sugiyono, 2020). Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

| Indikator Pertanyaan | Pearson Correlation | Korelasi Minimal | Keterangan |
|-----------------------------------|---------------------|------------------|------------|
| Variabel Kualitas kehidupan kerja | | | |
| KKK1 | 0,812 | >0,30 | Valid |
| KKK2 | 0,888 | >0,30 | Valid |
| KKK3 | 0,920 | >0,30 | Valid |
| KKK4 | 0,824 | >0,30 | Valid |
| Variabel Motivasi kerja | | | |
| KP1 | 0,767 | >0,30 | Valid |
| KP2 | 0,724 | >0,30 | Valid |
| KP3 | 0,692 | >0,30 | Valid |
| KP4 | 0,419 | >0,30 | Valid |
| KP5 | 0,528 | >0,30 | Valid |
| Variabel Y Kepuasan kerja | | | |
| KK1 | 0,679 | >0,30 | Valid |
| KK2 | 0,740 | >0,30 | Valid |
| KK3 | 0,806 | >0,30 | Valid |
| KK4 | 0,588 | >0,30 | Valid |
| KK5 | 0,799 | >0,30 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2025)

Dari tabel diatas keseluruhan nilai pearson correlation dari variabel kualitas kerja, motivasi kerja dan Semangat kerja menunjukkan hasil Pearson Correlation > 0,30. Dapat disimpulkan bahwa indikator indikator independent dan dependent variable dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Jumlah Pertanyaan | Cronbach Alpha | Cur Off | Ket |
|----|--|-------------------|----------------|---------|----------|
| 1 | Kualitas kehidupan kerja (X ₁) | 4 | 0,884 | >0,60 | Reliabel |
| 2 | Motivasi kerja (X ₂) | 5 | 0,626 | >0,60 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan kerja (Y) | 5 | 0,775 | >0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk independent variable dan dependent variable memiliki nilai > 0,60. Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan.

Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari pertanyaan yang memerlukan perhitungan statistik, sehingga analisis ini sering disebut dengan analisis statistik. Dalam penelitian ini adalah untuk menguji kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Samalanga

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,120 | 3,609 | | 1,142 | 0,264 |
| Kualitas kehidupan kerja | 0,426 | 0,139 | 0,454 | 3,061 | 0,005 |
| Motivasi kerja | 0,484 | 0,163 | 0,440 | 2,962 | 0,006 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,120 + 0,426 X_1 + 0,484 X_2 + e$$

1. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah 4,120 hal ini berarti jika pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja konstan (bernilai 0), maka kepuasan kerja bernilai sebesar 4,120.
2. Koefisien regresi kualitas kehidupan kerja (X₁) sebesar 0,426 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel kualitas kehidupan kerja (X₁) 1 satuan akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,426.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,484 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel motivasi kerja (X₂) 1 satuan akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,484.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 Uji Parsial

| Model | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig |
|--------------------------|---------------------|--------------------|-------|
| Kualitas kehidupan kerja | 3,061 | 1,701 | 0,005 |
| Motivasi kerja | 2,962 | 1,701 | 0,006 |

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2025)

1. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha1 diterima, hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Samalanga. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel pada level 5% (3,061 > 1,701) dan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05.

2. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha₂ diterima, hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Samalanga. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada level 5% ($2,962 > 1,701$) dan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$.

Pengujian Secara Simultan

Tabel 5 Uji Simultan

| Change Statistics | | | |
|-------------------|-----|-----|---------------|
| F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 9,199 | 2 | 27 | ,001 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,199 > 3,34$), dan nilai signifikan (sig) = $0,001 < 0,05$. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha₃ diterima. Hal ini berarti bahwa artinya kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Samalanga.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Kualitas kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Samalanga.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Samalanga. Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh pegawai—yang mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional—maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu strategi manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

produktivitas dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octareina & Puspitadewi (2021) dan Iqram, (2019) temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (Uji t) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Samalanga. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai baik motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan insentif maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Samalanga.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2020) dan Ni Made Nurcahyani (2016) berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh temuan bahwa hipotesis Ha₃ dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Samalanga.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, yakni kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja, secara bersama-sama memainkan peran yang penting dan menentukan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas serta meningkatkan motivasi kerja pegawai baik melalui pemberian insentif, pengakuan atas kinerja,

maupun pengembangan karier akan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Samalanga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ferrari Oktavian, (2021) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti bahwa keduanya secara bersamaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, dan perubahan dalam salah satu faktor dapat berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Samalanga..
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Samalanga.
3. Kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Samalanga.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Irma, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.

Ardana et al., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1). doi.org/10.52353/ama.v15i1.224

Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* 3(1), 251–254.

Chadafi, M., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Citra Perusahaan Terhadap Kepercayaan Konsumen Dan Dampaknya Pada Keputusan Pembelian Online di Marketplace Shopee Di Kabupaten Bireuen. *Eqien - Jurnal Ekonomi*

Dan Bisnis, 8(2), 208 -. <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.257>

Cascio W.F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Life, Profits* (10 th ed.). New-York : McGraw Hill Higher Education.

Ferrari Oktavian, R. (2021). Dampak Lingkungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Layanan Kesehatan (Studi Kasus Rumah Sakit Kota Cimahi). *Sains Manajemen*, 7(2), 144–154. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3333>

Handoko (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation Effect of Quality of Worklife, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior (Case Study in The Most Outstanding Cooperatives in East Java Province). *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158.

Iqram, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen*.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* 1(1), 844-859

Mai, S., & Iba, Z. (2021). Pengaruh gaji, promosi jabatan, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 12-20.

Octareina, S. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Masa Pandemi Covid-19. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 95–108. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i5.41307>

Robbins, S. P., and Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

S Anugrahini Irawati (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan

- Kabupaten Sampang, *Jurnal Neo-bis* 9(2), 41-52.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Sutrisno E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada