



## **PENGARUH QUALITY WORK OF LIFE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SUMENEP**

*The Effect Of Quality Work Of Life And Work Discipline On Employee  
Performance In The Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Sumenep*

**Dina Kurniawati <sup>1)</sup>, Unsul Abrar <sup>2)</sup>**

Email : [dinakurniawati@wiraraja.ac.id](mailto:dinakurniawati@wiraraja.ac.id)<sup>1)</sup>; [unsulabrar@wiraraja.ac.id](mailto:unsulabrar@wiraraja.ac.id)<sup>2)</sup>

Manajemen/Ekonomi dan Bisnis/Universitas Wiraraja

Jalan Raya Sumenep-Pamekasan KM.5 Patean Kecamatan Batuan, Sumenep 69451

### **Abstract**

*The aspect of human resources is an important aspect in an organization and bureaucracy at this time, thus it is expected that the quality work of life with work discipline is able to provide encouragement and positive effect for the development of performance in several related agencies. The office which is engaged in public services that focuses on services to the general public requires an adequate quality work of life (QWL) for its employees. So that, assurance of the quality of work life of employees will have a good impact on employee performance. The quality of work that needs to be considered includes participation in decision making, opportunities for self-development, adequate income, and last education level. And it will be achieved if the relationship between leaders and subordinates is very good. The purpose of this study is to find out whether there is an effect of quality work of life and work discipline on employee performance, and whether there is an effect of quality work of life on work discipline. The data analysis technique in this study used Partial Least Square (PLS) with the help of Smart PLS 2.0 M3 software. PLS as a general method to estimate paths model using latent variables with multiple indicators.*

*Keywords: Quality of work life, Discipline, Performance*

### **Abstrak**

Aspek sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi maupun birokrasi pada saat ini, dengan demikian diharapkan kualitas kehidupan kerja dengan disiplin kerja mampu memberikan dorongan dan pengaruh positif bagi pengembangan kinerja di beberapa instansi terkait. Dinas yang bergerak dalam pelayanan publik yang menitik beratkan pada pelayanan pada masyarakat umum diperlukan kualitas kehidupan kerja (QWL) yang memadai bagi para pegawainya. Dengan Semakin terjaminnya kualitas kehidupan kerja pegawai akan berdampak baik pada kinerja pegawai. Adapun kualitas kerja yang perlu diperhatikan antara lain adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri, pendapatan memadai, tingkat pendidikan terakhir. Dan akan tercapai jika hubungan antara pimpinan dan bawahan yang sangat baik adapun tujuan dari penelitian ini diharapkan mengetahui apakah ada pengaruh quality work of life dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan apakah ada pengaruh quality work of life terhadap disiplin kerja. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software Smart PLS 2.0 M3. PLS sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan variabel laten dengan mutiple indikator.

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja, Disipin, Kinerj

## PENDAHULUAN

Upaya dalam meningkatkan budaya kerja dan kinerja dalam sebuah instansi sangat sulit oleh karenanya dalam menjalani prosesnya ada beberapa kesulitan atau tantangan tertentu bahkan bisa berujung pada kegagalan dalam menjalankannya jika tidak didukung oleh berbagai pihak. Menurut Wayne dalam (Kusnoto, 2016) Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas, dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Sedangkan Mangkunegara (2010) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

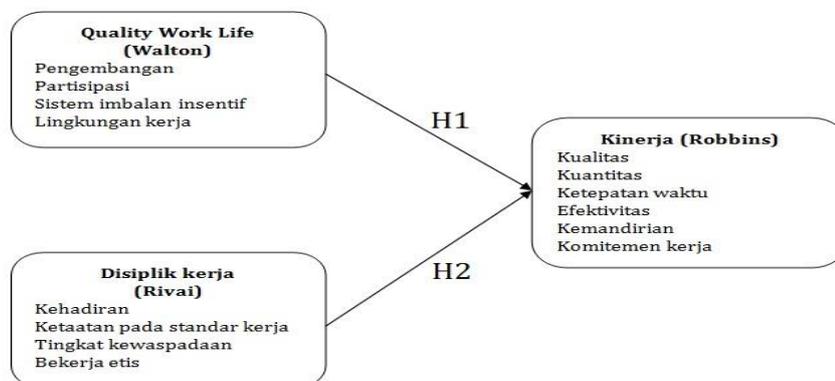
Sedangkan Ardana (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dan pekerjaan dari pegawai adalah merupakan tolak ukur dimana organisasi mencapai suatu tujuannya dalam memberikan kontribusi nyata pegawai terhadap institusi maupun organisasi publik seperti dinas yang sejatinya harus mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat ini sesuai dengan beberapa paparan menurut bangun (2012:234) Suatu pekerjaan dapat diukur jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Sebagai Dinas yang bergerak dalam Pelayanan Publik yang menitik beratkan pada pelayanan pada masyarakat umum diperlukan kualitas kehidupan kerja (QWL) yang memadai bagi para pegawainya. Semakin terjamin kualitas kehidupan kerja pegawainya akan berdampak baik pada kinerja pegawai. Sehingga kualitas kehidupan kerja pegawai sangatlah berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Semua itu dapat tercapai apabila ada hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Permasalahan yang ada nantinya dapat dikembangkan dengan dari hasil rumusan permasalahan yakni hubungan antara *quality work of life*, disiplin kerja terhadap kinerja di kantor Disdukcapil Sumenep

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan jenis kuantitatif. Penelitian dilakukan pada pegawai pada Disdukcapil Sumenep dengan bertempat di JL. Trunojoyo 122 Kabupaten Sumenep dengan pengumpulan data responden menggunakan kuesioner yang akan dianalisis dengan beberapa tahapan uji validitas dan uji reliabilitas dalam menentukan valid dan reliabelnya suatu data dari responden dengan pengambilan sampel mengacu pada roscoe. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah mekanisme atau metode bagaimana untuk mengkonstruksi model yang bisa diramalkan ketika faktor-faktor terlalu banyak.

Adapun Kerangka konsep penelitian pengaruh *Quality work of life* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Disdukcapil sumenep sebagaimana gambar berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Konsep

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model pengukuran dilakukan bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya yang akan memvaliditasi model dan menguji reliabilitas konstraknya sebagaimana teori yang digunakan dan riset empiris terdahulu. Tahapan evaluasi ini dimulai dengan menguji reliabilitas konstruk yaitu menggunakan *composite reliability* (CR) kemudian dengan melihat *average variable extracted* (AVE), dan melalui *alpha cronbach's*. Jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Nilai AVE minimum adalah 0,5, dan nilai *alpha cronbach* minimum nilai 0,6, maka konstruk dianggap reliabel (Razak dkk.,2016). Menguji validitas konstruk dengan menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* menguji hubungan antar manifes variabel dalam sebuah konstruk dengan ukuran AVE, sedangkan *discriminant validity* untuk menguji hubungan manifes variabel dalam sebuah konstruk berhubungan dengan manifes variabel konstruk yang lain dalam sebuah model struktur.

Hair dkk., (2014) menjelaskan bahwa *Discriminant validity* diukur dengan cross-loadings konstruk yang diterima jika outer loading setiap item konstruk lebih besar 0,70 dan AVE sebesar 0,5 atau lebih. Sedangkan untuk konstruk dengan indikator reflektif, uji reliabilitas indikator dalam PLS dilakukan dengan melihat nilai loading factor dari masing-masing indikator yang mengukur konstruk tersebut yang menunjukkan korelasi antar skor item atau skor komponen dengan skor konstruk. Uji validitas ini dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap konstruk. Nilai loading factor yang dipersyaratkan harus lebih besar dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Validitas discriminan adalah berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur (manifest variabel) dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Menguji validitas ini dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70 dan juga bisa dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2012). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loading faktor dari setiap indikator sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Loading Faktor**

Variabel	Simbol Indikator	QWL(X1)	DK(X2)	KP(Y)
Quality Work of Life	QW2	0.754	0.105	-0.069
	QW3	0.767	-0.045	-0.173
	QW4	0.771	-0.058	0.239
Disiplin kerja	DK1	-0.005	0.787	0.075
	DK2	0.015	0.807	0.059
	DK3	-0.027	0.822	-0.057
	DK4	0.018	0.767	-0.078
Kinerja Pegawai	KP1	0.046	-0.254	0.781
	KP2	-0.035	0.039	0.845
	KP3	0.07	0.147	0.739
	KP4	-0.082	0.081	0.706

**Tabel 2**  
**Uji AVE dan Nilai *Composite Reliability***

	QWL(X1)	DK(X2)	KP(Y)
R-squared			0.243
Adj. R-squared			0.224
Composite reliab.	0.808	0.874	0.852
Cronbach's alpha	0.644	0.807	0.768
Avg. var. extrac.	0.584	0.634	0.592
Full collin. VIF	1.197	1.354	1.227
Q-squared			0.246
Min	-2.848	-2.048	-2.509
Max	1.312	1.811	1.737
Median	0.015	-0.097	0.034
Mode	1.312	-0.973	0.034
Skewness	-0.725	-0.112	-0.112
Exc. kurtosis	0.063	-0.795	-0.884
Unimodal-RS	Yes	Yes	Yes
Unimodal-KMV	Yes	Yes	Yes
Normal-JB	No	Yes	Yes
Normal-RJB	No	Yes	Yes
Histogram	View	View	View

Terlihat dari Uji AVE dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Nilai AVE lebih besar dari 0,5, dan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk adalah reliabel.

1. Pengaruh *quality of life* terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang ada pada pegawai kantor disdukcapil kabupaten sumenep akan semakin meningkatkan kinerja seorang pegawai di dinas tersebut, sehingga jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja dari pegawai dinas tersebut akan menurunkan kinerja dari pegawai tersebut dan kinerja pada pegawai sangat ditentukan oleh bagaimana selalu meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.

Kesimpulan diatas juga sesuai dengan penjelasan wayne dalam (Kusnoto, 2016) Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas, dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Hasil penelitian yang lain pula menyimpulkan sebagaimana yang telah dilakukan oleh Astrianditya dkk (2016) dengan menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dari beberapa paparan diatas dapat menjadi acuan bahwa kualitas kehidupan kerja di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten Sumenep sangat memberikan dampak yang sangat baik bagi kelangsungan kehidupan kerja dan khususnya bagi peningkatan kinerja di kantor tersebut ini juga sesuai dengan hasil di lapangan bahwa beberapa indikator seperti pengembangan, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja saling bersinergi di kantor dinas tersebut dengan beberapa bukti seperti halnya partisipasi aktif pegawai dalam melakukan aktivitas setiap harinya dengan konsistensi kehadiran dan lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya saling keakraban satu sama lain antar pegawai sehingga pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja di instansi tersebut

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil dari beberapa pengujian data yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja pegawai di kantor dinas tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. sehingga hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yang selama ini menjadi budaya atau rutinitas di pegawai kantor Dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten sumenep dapat meningkatkan kinerja individu pegawai di dinas tersebut,

sehingga jika terjadi penurunan kedisiplinan pada pegawai tersebut akan sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja dari pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.

Adapun berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa tingkat partisipasi yang ditunjukkan dengan absensi ataupun kehadiran di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep yang sesuai dengan prosedur yang ada di kantor tersebut, faktor kehadiran tersebut menjadi acuan dasar bagi meningkatnya kedisiplinan pegawai dimana kehadiran dan ketaatan pada standar kerja akan menimbulkan pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut.

Sedangkan berdasarkan penelitian sebelumnya juga memperkuat hasil dari penelitian ini yakni rima dwining tyas & Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa disiplin Kerja karyawan yang berpengaruh sangat baik di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Karyawan memiliki kesadaran bahwa mematuhi peraturan yang ada di perusahaan merupakan penting sehingga disiplin kerja di perusahaan tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan beberapa indikator penting seperti pengembangan, partisipasi dan lingkungan kerja yang sangat mendukung yang selama ini telah menjadi rutinitas dan budaya di Disdukcapil Sumenep. Hasil ini ditunjukkan dengan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ada di dinas tersebut.
2. Disiplin kerja pegawai juga memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut dengan hasil yang telah dilakukan dari pengolahan data hasil penelitian ini dimana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut dengan beberapa kriteria tertentu seperti tingkat kehadiran, taat pada standar kerja, kewaspadaan dan bersikap etis antar pegawai berkontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai di kantor Disdukcapil sumenep

### **B. Saran**

1. Untuk dapat memberikan peningkatan terhadap budaya kualitas kehidupan kerja dengan beberapa solusi yang kreatif dan inovatif misalkan dengan budaya kerja yang disertai dengan beberapa alternatif yang tidak membosankan dengan memberikan pelatihan keakraban antar pegawai dan ruangan tempat kerja yang didesain ulang dengan memanfaatkan fasilitas yang ada sehingga indikator kualitas kehidupan seperti pengembangan dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi aktif bagi peningkatan kualitas kehidupan kerja
2. Instansi dinas tersebut untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman terhadap peningkatan kedisiplinan kerja yakni dengan beberapa metode yang tidak membosankan yakni dengan peningkatan kompensasi, insentif dan reward atau lingkungan kerja yang kondusif sehingga motivasi pegawai pada peningkatan kedisiplinan kerja akan memiliki kontribusi nyata bagi kinerja pegawai di instansi Disdukcapil Kabupaten Sumenep

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih di sampaikan kepada Deputy Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia sebagai sumber pendanaan Program Kemitraan Masyarakat Tahun Pendanaan 2020 sesuai Surat Keputusan Nomor 8/EI/KPT/2020

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kusnoto, Tigor Sitorus. *kualitas kehidupan kerja, self efficacy, dan kinerja karyawan: efek mediasi motivasi kerja* (Study pada PT Bank BRI Cabang BSD) jurnal manajemen [vol. 13 no. 2, november 2016: 198-224
- Kusnoto, Tigor Sitorus. *kualitas kehidupan kerja, self efficacy, dan kinerja karyawan: efek mediasi motivasi kerja* (Study pada PT Bank BRI Cabang BSD) jurnal manajemen [vol. 13 no. 2, november 2016: 198-224.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Ristanti, Astrianditya Januar & Fereshti Nurdiana Dihan. *pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt pertamina persero ru iv cilacap*. ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 1, April 2016
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tyas, Rima Dwining Tyas & Bambang Swasto Sunuharyo. *pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. pertamina (persero) refinery unit IV cilacap)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 1 September 2018