

The Influence Of Work Discipline And Quality Of Worklife On The Performance Of Employees Of The Ministry Of Religious Affairs Office Of Tasikmalaya Regency

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya

Renita Hera Nurul Aulia¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾ Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ renitaheranurulaulia@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [2 Agustus 2022]

Revised [17 Agustus 2022]

Accepted [2 September 2022]

KEYWORDS

Work Discipline, Quality Of Work Life, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Dengan sampel penelitian 41 orang sebagai responden Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan 41 data populasi yang di ketahui. Data yang di gunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi.20. Berdasarkan Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y=73,820+0,388 X_1+0,392 X_2$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu disiplin kerja dan quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan quality of work life secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda yang diperoleh fhitung sebesar 73,820 signifikansi sebesar 0,001. Dengan pengujian Koefisien Determinasi hingga mendapat nilai R Square sebesar 0,398 atau 39,80%. menunjukkan besar pengaruh Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life terhadap Kinerja Pegawai dan 60,20% merupakan pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to find out how much influence Work Discipline and Quality Of Work Life have on Employee Performance at the Tasikmalaya Regency Ministry of Religious Affairs Office. The method used in this study is quantitative with a survey approach. With a research sample of 41 people as respondents to the Tasikmalaya Regency Ministry of Religious Affairs Office based on 41 known population data. The data used is using primary data. The analysis tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS support application version. Based on data that have met the validity test, reliability tests and classical assumption tests are processed so as to produce regression equations as follows: $Y = 73,820 + 0.388 X_1 + 0.392 X_2$. The test results showed that partially showing the variables used in the study, namely work discipline and quality of work life, had a significant effect on the performance of employees at the Tasikmalaya Regency Ministry of Religious Affairs Office. Simultaneously there is a positive and significant influence of work discipline and quality of work life together on employee performance based on the testing of multiple linear regression analysis obtained fhitung of 73,820 signatures of 0.001. With the Determination Coefficient test, it gets an R Square value of 0.398 or 39.80%. It shows the influence of Work Discipline and Quality Of Work Life on Employee Performance and 60.20% is the influence of other variables beyond the variables used in this study.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Sedangkan tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodic (Mangkunegara, 2017).

Dalam menjalankan aktivitas, organisasi membutuhkan berbagai sumber daya, seperti manusia, material dan mesin sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintah adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Handoko, 2013: 15). Hasil secara maksimal atau kinerja itulah yang diharapkan bagi setiap organisasi.

seorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu, yang harus dilakukan dengan tepat dan jelas. Bila tanggung jawabnya tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat di samping itu anggota organisasi tersebut harus juga memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat mengembangkan tanggung jawabnya dengan baik dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya, maka semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya (Mangkunegara, 2017).

Sehingga para pekerja akan bisa melakukan kerja dengan baik jika ada sarana pendukung kerja yang memadai, antara lain meliputi lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan kerja, semangat dan kecepatan kerja termasuk gaji yang diterima tiap bulan. Gaji adalah pendorong orang untuk mau bekerja dengan rajin serta fasilitas lain seperti kesehatan, tunjangan khusus dan perhatian semuanya akan bisa mendorong mau bekerja dengan baik (Dessler, 2014).

Maka dari itu ketika orang berbicara perihal kinerja berarti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif sebaliknya, individu yang tidak puas dengan pekerjaannya. Mempunyai sikap negative terhadap pekerjaannya. Sehingga pegawai yang tidak puas juga lebih mungkin untuk berhenti dari pekerjaannya. Dan pegawai juga dapat mengungkapkan ketidakpuasan dengan cara berhenti kerja, mengeluh, mencuri harta benda organisasi, atau menghindari beberapa tanggung jawab pekerjaan mereka (Dessler, 2014).

Menurut Sumarsono (2004) dalam Dwiguna (2021: 2) Quality Of Worklife dapat diartikan secara mikro sebagai sebuah teknik yang diterapkan dalam ilmu management dalam lingkup kendali yang bermutu, dapat memperkaya pekerjaan (job enrichment), sebuah system pendekatan yang digunakan untuk melakukan negosiasi dengan para serikat pekerja, sebagai bentuk usaha management dalam memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga dapat membentuk hubungan kerja yang baik.

Sumarsono (2004) dalam Dwiguna (2021: 3) menjelaskan Quality Of Worklife juga merupakan sebuah indicator yang digunakan management dalam memberikan sudut pandang yang membahas tentang manusia, pekerjaan dan organisasi. sehingga membuat sebuah komponen tentang Quality Of Worklife diantaranya adalah: Kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya peran karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan yang tepat terutama masalah yang menyangkut pekerjaan, karier, gaji dan posisi karyawan dalam perusahaan. Sangat penting untuk di ketahui bahwa Quality Of Worklife tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan, akan tetapi memanusiakan lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat sebagai manusia.

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, serta ketidak hadirannya dan keluarnya pegawai. Apa bila tidak terpenuhinya suatu tuntutan pegawai setiap instansi atau organisasi akan membuat pegawai tersebut menurun produktivitasnya dalam bekerja sehingga banyak pegawai yang lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya. inilah bukti bahwa sangat berpengaruhnya Quality Of Worklife dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai (Dwiguna, 2021).

Penjelasan mengenai ketidak hadirannya dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban yang sangat berbeda artinya. Ketidak hadirannya lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidak puasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan, perilaku ini sangat mencerminkan ketidak puasan bekerja dalam suatu instansi atau organisasi yang membuatnya keluar dari instansi tersebut. Sehingga di mana dibutuhkan sebuah sistem evaluasi untuk melihat dan mengukur bagaimana hasil kinerja dari setiap pegawai serta kepuasan yang telah didapat oleh pegawai tersebut.

Suatu lembaga/instansi yang memberlakukan kebijakan penyusunan anggaran serta para pegawai yang telah ikut menyusun anggaran, maka anggaran itu pula yang menjadi dasar penilaian kinerja mereka. Karakter utama partisipasi penyusunan anggaran adalah adanya memberikan rasa tanggung jawab kepada para pegawai dan terciptanya suasana yang mendorong kreativitas. Pada dasarnya partisipasi penyusunan anggaran memiliki keunggulan dalam mengikutsertakan para pegawai untuk memberi masukan kondisi lokal tempat mereka bekerja yang menjadi informasi penting dalam proses perencanaan strategis organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim survei QWL selama 30 tahun di Amerika Serikat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa QWL tinggi di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stres di tempat kerja, meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan (Team QWL Survei, 2007). Dengan kata lain, QWL yang tinggi memberikan pengaruh positif terhadap suatu organisasi. Hasil penelitian Pratiwi dan Himam (2014) menunjukkan kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap QWL pada PNS Pemda Bantul. Quality Of Worklife (QWL)

merupakan upaya menggabungkan desain pekerjaan dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat diupayakan melalui pemenuhan kepuasan kerja, meningkatkan sikap kerja yang positif, serta kinerja (Soeprapto, Ribawanto & Hanafi, 2000).

Penelitian terkait disiplin kerja dan Quality Of Worklife PNS telah dilakukan, yang menunjukkan Quality Of Worklife, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai (Tilaar, Sendow, & Jorie, 2017). Penelitian oleh Tri Widari (2016) menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda (Shrely, 2015)

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Menurut Rivai, dkk (2014:599), mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193), menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan tersebut adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Quality Of Worklife

Istilah kualitas kehidupan kerja (Quality Of Worklife) diperkenalkan pertama kalinya oleh Luis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai QWL dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk International Council for QWL, QWL sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut.

Quality Of Worklife merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja dalam suatu perusahaan.

Quality Of Worklife (Kualitas Kehidupan Kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pemimpin untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Dubrin "Quality Of Worklife is related to the degree to which the full range of human needs is met". Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (human needs) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan

hanya pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi maupun instansi tersebut. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut pendapat para ahli.

Menurut Sedarmayanti (2017:283), menjelaskan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu Rivai Zainal (2014:406), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, pelaksanaan tugasnya baik secara kualitas dan kuantitas dengan standar kriteria yang telah ditetapkan secara konkrit dan dapat diukur dalam waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017:2). Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh disiplin kerja dan *Quality Of Worklife* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri), (Sugiyono, 2017:35).

Melalui metode penelitian deskriptif ini, penulis mengaharapkan berdasarkan data dan fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung dapat dilakukan analisis untuk membuktikan kebenaran hubungan sebab akibat sehingga diperoleh makna dan implikasi dari permasalahan penelitian yang ingin dipecahkan, maka akan mendapat data, hasil analisis data, dan kesimpulan. Metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta menggunakan analisis kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan skor jawaban responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan Y dimana ketiga variabel tersebut X1 dan X2 (disiplin kerja dan *Quality Of Worklife*) sebagai variabel bebas, dan Y (kinerja pegawai) sebagai variabel tidak bebas. Analisis ini dinyatakan dengan persamaan regresi berganda. Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
a = Konstanta
b₁b₂ = Koefisien Regresi
X₁ = Variabel (Disiplin Kerja)
X₂ = Variabel (Pengawasan Kerja)
ε = Pengaruh lain

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah alat yang berguna untuk menguji dan mengetahui apakah variabel yang di teliti memiliki distribusi normal atau tidak, hingga model regresi yang dinyatakan baik ialah yang harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram, data terdistribusi normal jika pola distribusi tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot*, data terdistribusi normal jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Untuk menguji normalitas data, dapat pula dilakukan melalui analisis statistik Kolmogorov-Smirnov Test (K-S). Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah apabila tabel Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansinya lebih dari 5% ($>0,05$) maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Nilai sig $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal,
- Nilai sig $> 0,05$ distribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS 20.0, didapatkan hasil nilai sig adalah 0,200 dengan nilai test statistiknya ialah 0,104, artinya nilai sig $> 0,05$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas. Adapun hasil pengujian validitas ini tertera di lampiran 6 halaman 155-158.

Uji Multikolinearitas

Pada uji Multikolinearitas yang di pakai dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel Independen (bebas) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau bebas itu sendiri. Adapun untuk hasil uji dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Korelasi dan Multikolineritas

Variabel Penelitian	Nilai	
	Korelasi	Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_1)	0,992	0,60
Quality Of Work Life (X_2)	0,992	0,60

Sumber : Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Dari tabel 1 nilai kolerasi dan multikolinearitas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari multikolinearitas 0,60. Hal ini juga dapat peneliti simpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen (bebas) dan model regresi layak digunakan serta di lanjutkan. Adapun hasil pengujian validitas ini tertera di lampiran 6 halaman 155-158.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian model regresi ini peneliti menggunakan grafik *Scatterplot* yang di bantu output aplikasi SPSS versi 20, dengan hasil uji yang terlampir yang tentunya bertujuan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dalam sebuah data. Dari data gambar grafik *scatterplot* yang ada dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang telah teruji ini, karena terlihat bahwa titik-titik plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (*regression studentized residual*). dan tidak membentuk pola tertentu atau tidak membentuk pola yang jelas. Sehingga dapat dinyatakan juga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel bebas yang meliputi disiplin kerja dan quality of work life. Adapun hasil pengujian validitas ini tertera di lampiran 6 halaman 155-158.

Uji Autokorelasi

Data hasil perhitungan statistik mengenai uji autokorelasi yang di peroleh dari nilai Durbin Waston (d) sebesar 2,851. Sebagai pembanding untuk mengetahui hasil uji ini maka nilai d tersebut akan di bandingkan dengan nilai di tabel DW pada lampiran, signifikansi 0,05 (5 %), untuk jumlah variabel independen yang di pakai pada penelitian ini adalah 2 ($K = 2$), dan jumlah responden nya sebesar 41 ($T = 41$). Sehingga di dapatkan nilai DW sebagai berikut :

dL = 1,3992 dan dU = 1,6031

Dengan keterangan :

dL : batas bawah durbin waston
dU : batas atas durbin waston

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi atau tidak ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya, karena nilai $(d > dU) : 2,851 > 1,3991$. / $(dU < dw < 4-dU) : 1,3992 < 2,851 > 1,6031$ Sehingga dinyatakan bahwa analisis regresi linier ini layak di lanjutkan. Adapun hasil pengujian validitas ini tertera di lampiran 6 halaman 155-158.

Hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal, tidak ditemukan korelasi antar variabel independen, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pada pembahasan ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang di pakai untuk mengetahui dan melihat seberapa besar pengaruh dari setiap variabel yang di teliti yakni (X_1) Disiplin Kerja, (X_2) Quality Of Work Life, & Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan indikatornya, lalu setelah di lakukan penelitian serta mendapat data-data yang di perlukan selanjutnya pengujian hipotesis dapat di lakukan untuk menguji apakah setiap variabel X (Disiplin Kerja & Quality Of Work Life) yang di teliti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Hasil pengolahan data yang di lakukan terhadap keseluruhan pengujian menggunakan program bantuan perangkat lunak SPSS versi 20, namun sebelumnya data hasil kuisisioner 41 responden yang berskala ordinal dikonversikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan bantuan *Method successive interval (MSI)*.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis statistik nilai koefisien masing masing variable bebas (*independen*) yaitu Disiplin Kerja (X_1) , dan Quality Of Work Life (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable terikat (*dependent*) dengan bantuan sebuah program aplikasi SPSS versi 20 telah menunjukan nilai positif yang dapat di artikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life berkorelasi positif dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, serta jika di lihat dari lampiran di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 73,820 + 0,388 X_1 + 0,392 X_2$$

Dengan konstanta sebesar 73,820 menunjukan nilai kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh Disiplin Kerja (X_1) dan Quality Of Work Life (X_2) . Nilai koefisien regresi pada variable Disiplin Kerja (X_1) adalah 0.388 dengan nilai yang positif sehingga dapat di simpulkan bahwa point itu menunjukan besarnya peningkatan kinerja pegawai sebagai akibat adanya peningkatan disiplin kerja, dengan asumsi faktor yang lainnya tetap atau konstan. Sedangkan nilai koefisien regresi dalam variable Quality Of Work Life (X_2) adalah 0.392, dengan nilai yang positif juga dapat di ambil kesimpulan bahwa besarnya peningkatan kinerja pegawai sebagai akibat adanya peningkatan Quality Of Work Life, dengan asumsi faktor yang lain konstan atau tetap. Dari data yang telah terpapar tersebut dapat terlihat bahwa Quality Of Work Life memiliki nilai koefisien lebih besar dibandingkan dengan Disiplin Kerja.

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.631 yang menunjukan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas disiplin kerja dan Quality Of Work Life dengan Kinerja Pegawai termasuk dalam klasifikasi kategori yang kuat. Dalam arti akan dikatakan semakin baik ketika suatu Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life maka Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya pun akan semakin tinggi. Sedangkan untuk hasil perhitungan regresi koefisien determinasi (K_d) sebesar 0.398. Dari angka tersebut dapat dilihat besar pengaruh disiplin kerja dan quality of work life terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya sebesar 39.8% Sedangkan untuk 60.2% sisa dari persentasenya adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya yang merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti, seperti : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan lain-lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh disiplin kerja, dan quality of work life secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya dilakukan uji F. Dimana berdasarkan hasil perthitungan di dapatkan nilai F_{hitung} 51.070 dengan sig. 001^b dan F_{tabel} sebesar 4,08 Ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , atau bisa dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,001 yang

lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja dan quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Sehingga dapat disimpulkan jika kedua faktor tersebut yakni disiplin kerja dan quality of work life meningkat maka akan membuat kinerja pegawai pun semakin meningkat.

Hasil penelitian penulis sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Natalia R. Tilaar Greis M. Sendow (2017) yang menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dan hasil penelitian Melinda Susan Rugian (2017) yang menyimpulkan secara simultan terhadap pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai koefisien korelasi antara kualitas pelayanan dengan kinerja pegawai sebesar 0.115 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 1,32% [$Kd = (0,115)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh fungsi disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan memberikan nilai $t_{hitung} = 7.771$ dan $t_{tabel} = 2.705$ ($\alpha = 5\%$) maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $7.771 > 2.705$. serta dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$) hasil perhitungan SPSS versi 20 di lampiran. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika disiplin kerja disana meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai atas disiplin kerja yang telah dilaksanakan.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan hasil penelitian Melinda Susan Rugian (2017) yang menyimpulkan secara parsial terhadap pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian Natalia R. Tilaar Greis M. Sendow (2017) juga menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Sedangkan untuk hasil dari nilai koefisien korelasi antara quality of work life dengan kinerja pegawai sebesar 0.193 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara quality of work life dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif (+) yang dapat diartikan dengan peningkatan Quality of Work Life juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 3.72% [$Kd = (0,193)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh fungsi Quality Of Work Life (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan memberikan nilai $t_{hitung} = 5.233$ dan $t_{tabel} = 2.690$ ($\alpha = 5\%$) maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5.233 > 2.690$, dapat dilihat dari nilai sig. 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa Quality of Work Life secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika quality of work life disana di rasa cukup membuat nyaman pegawai, dan membuat semangat kerja meningkat sehingga ternilai baik bagi pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai atas quality of work life. Hasil perhitungan SPSS versi 20 dapat di lampiran 7 di halaman 159.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan hasil penelitian Melinda Susan Rugian (2017) yang menyimpulkan secara parsial terhadap pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian Natalia R. Tilaar Greis M. Sendow (2017) juga menunjukkan secara parsial kualitas kehidupan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, untuk quality of work life di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya bisa di katakan sangat baik, serta untuk kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Tasikmalaya. Semakin meningkat Disiplin Kerja, dan Quality Of Work life maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Quality Of Work Life berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. Semakin meningkat Disiplin Kerja, dan Quality of Work Life maka akan lebih meningkat pula kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.

Saran

1. Disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun indikator mempunyai sikap toleransi terhadap rekan kerja memiliki nilai sebesar 143 atau 70,73%. Saran dari peneliti kepada organisasi Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya adalah organisasi harus senantiasa memperhatikan disiplin kerja pegawai akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi organisasi dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan organisasi akan mendapat reward dan bagi pegawai yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan organisasi akan menerima punishment (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
2. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, dari segi quality of work life yang dilakukan oleh organisasi sudah baik dan untuk kedepannya lebih ditingkatkan lagi quality of work life untuk pegawai, sehingga keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan pegawai, seperti diberikan ruangan kerja yang nyaman berkualitas. Namun indikator berpartisipasi dalam setiap kegiatan program kerja yang dibuat oleh organisasi memiliki nilai sebesar 138 atau 67,32%. Saran dari peneliti kepada organisasi Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya adalah harus ada perhatian terhadap rekan kerja maupun atasan dan guna menciptakan suasana kekeluargaan bagi pegawai. Organisasi tidak membatasi keingintahuan pegawai, dan memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin mengembangkan kemampuan dengan pelatihan sesuai bidang yang ingin ditekuninya, selain mendapatkan hal baru, kesempatan pegawai untuk mendapatkan promosi lebih mudah.
3. Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan dirasa telah berjalan dengan baik. Namun indikator efisiensi waktu saya melebihi rata-rata pegawai lainnya memiliki nilai total skor 129 atau 62,93%. Adapun saran dari peneliti bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya adalah harus ada organisasi untuk menyesuaikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan instansi ialah dengan cara memberikan insentif yang baik guna mendorong peningkatan kuantitas kerja pegawai itu sendiri. Dengan adanya pemberian insentif yang baik, pegawai dapat terdorong lebih semangat berusaha menyesuaikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi. Sehingga akan berdampak positif pula terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arsyenda, Y. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang. E-journal FEB Unair Malang.
- Cascio, W. F. 2010. Managing Human Resources. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Himam, F., & Pratiwi, K. 2014. Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. Jurnal Psikologi Undip, 13 (1), 42-49.
- Islam, M. Z. dan Siengthai, S. 2009. Quality Of Worklife and Organizational Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Processing Zone. Proceeding of ILO Conference on Regulating for DecentWork. Geneva: International Labour Office.
- Malhotra, Naresh. 2014. Basic Marketing Research. Pearson Education: England.

- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Melinda Susan Rugian. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado). Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 487 – 498
- Muhammad Arya Dwiguna. 2021. Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa. Jurnal Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Swamy, D. R., & Rashmi, S. 2015. Quality Of Worklife: Scale Development and Validation. International Journal of Caring Sciences, 8 (2), 281-300.
- Natalia R. Tilaar Greis M. Sendow. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2070 – 2078.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, Wright, Patrick M., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6 Buku 1, Alih Bahasa : David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Hasmalawati. 2018. Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah p-ISSN 2086-0803 e-ISSN 2541-2965
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama
- Saputri, Anis. 2015. Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2015. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan UIN Sayrif Hidayatullah Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sherly Shelviana. 2015. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 3 (4), 2015: 1912-1926 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2010. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Soeprapto, H. R., Ribawanto, H., & Hanafi, I. 2000. Pengembangan sumber daya aparatur daerah di era reformasi. Jurnal Administrasi Negara, I (1), 46 – 57.
- Stephen, Robbins. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiarto, Eko. 2017. Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis. Yogyakarta : Suaka Media
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tamzil Yusuf. 2019. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Terhadap Kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Jurnal Geo Ekonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117 Volume 10 Nomor 2 September 2019
- Team Quality Of Worklife Survei. 2007. European foundation for the improvement of living and working conditions: Finnish Quality Of Worklife surveys. Diambil dari www.eurofound.europa.eu.
- Titik Nurbiyati. 2014. Pengaruh Quality Of Worklife (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Siasat Bisnis Vol 18 No 2, Julii 2014 Hal: 246 – 256
- Triani Patra Pertiwi. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sunyaragi Kota Cirebon. eJournal STIE Cirebon
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widari, Tri 2016. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.

Yuni Pamungkas. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta). JBTI. Vol. 7 No. 2 Oktober 2016.