



SURAT PERNYATAAN

Nomor : 100/SP.HCP/LPPM/UNIJA/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Anik Anekawati, M.Si
Jabatan : Kepala LPPM
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Dina Kurniawati, S.E., M.M.
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Nama : Unsul Abrar, S.E., M.M.
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telah melakukan cek plagiarisme ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul "**PENGARUH QUALITY WORK OF LIFE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN SUMENEP**" dan mendapatkan hasil similarity sebesar 23%

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 22 Maret 2022

Kepala LPPM,

Dr. Anik Anekawati, M.Si.

NIDN. 0714077402

QWL 5

by Unsul Abrar

Submission date: 14-Sep-2020 08:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 1386729727

File name: Template_Budina_Jurnal_Economos_new.docx (100.97K)

Word count: 1511

Character count: 9720

Abstract

The aspect of human resources is an important aspect in an organization and bureaucracy at this time, thus it is hoped that the quality of work life with work discipline is able to provide encouragement and positive influence for the development of performance in several related institutions. The service that is engaged in public services that focuses on services to the general public requires an adequate quality of work life (QWL) for its employees. With the assurance of the quality of work life of employees, it 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 model paths using latent variables with multiple indicators.

Keywords—3-5 keywords : QWL, Work Discipline, Performance

Abstract (Bold, Font Arial 10)

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 multiple indikator.

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN (Left, bold, arial 10)

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

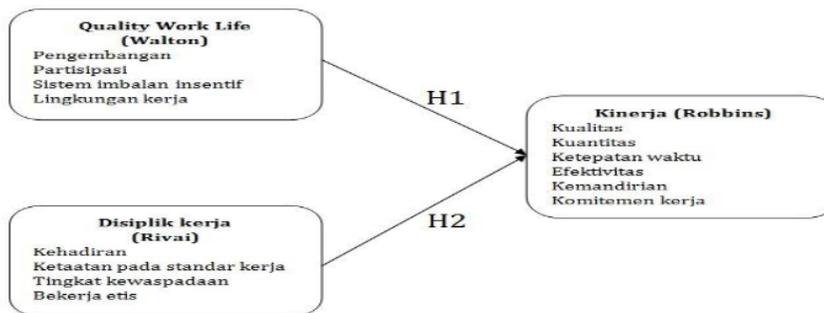
dengan beberapa paparan menurut bangun (2012:234) Suatu pekerjaan dapat diukur jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

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 (Left, bold, arial 10)

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 :



HASIL DAN PEMBAHASAN (Left, bold, arial 10)

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 (Left, bold, arial 10)

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

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

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

5%

2

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

2%

3

docplayer.info

Internet Source

2%

4

ejournalwiraraja.com

Internet Source

2%

5

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

1%

6

jurnal.sttkd.ac.id

Internet Source

1%

7

Submitted to Higher Education Commission

Pakistan

Student Paper

1%

8

ejournal.stiedewantara.ac.id

Internet Source

1%

9

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

1%

10

repository.usd.ac.id

Internet Source

1%

11

es.scribd.com

Internet Source

1%

12

Submitted to Udayana University

Student Paper

1%

13

idr.uin-antasari.ac.id

Internet Source

1%

14

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

1%

15

research.unissula.ac.id

Internet Source

1%

16

journal.uwks.ac.id

Internet Source

1%

17

riset.unisma.ac.id

Internet Source

1%

18

docobook.com

Internet Source

1%

Exclude bibliography On