

Dina maria sofa  
152010200035  
Artikel.docx  
*by*

---

**Submission date:** 11-Feb-2022 08:29AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1759689976

**File name:** Dina maria sofa 152010200035 Artikel.docx (44.29K)

**Word count:** 2315

**Character count:** 14487

# **PENNGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA SEBEAGAU UPAYA PENEINGKATAN KINAERJA PEEGAWAI (STUDI PADA RUMAH DETENSI IMIGRASI SURABAYA)KEEMENTERIAN HEUKUM DAN HAAK ASASSI MEANUSIA KANTOR WILAYAH JAWA TIMUR**

Dina Maria Sofa<sup>1)</sup>, Dra. Mudji Astuti, SE., MM<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Program Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi [dinamariasofa58850@gmail.com](mailto:dinamariasofa58850@gmail.com)<sup>1)</sup>, [mudjiastuti@umsida.ac.id](mailto:mudjiastuti@umsida.ac.id)<sup>2)</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of Quality of Work Life (QWL), communication, and work discipline on the performance of home employees Immigration Detention Center Surabaya, in the East Java area. The analytical instruments are questionnaire tabulation, validity, and reliability test of data collection. The hypothesis of this study is the effect of quality of work-life (QWL), communication, and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. Multiple linear data analytical regression was used to the hypothesis test of that effect. The study result obtained based on the validity test showed that all statements in the questionnaire were declared valid. The t-test indicated a significant effect between the quality of work-life (QWL), communication, and work discipline toward employee performance. The t-value showed for the QWL variable (X1) is 3,364, and the communication variable (X2) (X3) has no significant effect on the employee performance with a t-count of 1,17 with a significant value of 0,057.*

Keywords : *Quality of Work Life (QWL), Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh quality of work life (QWL), komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja (studi pada rumah detensi imigrasi Surabaya) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Jawa Timur.*

*Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 52 pegawai bagian staff padarumah detensi imigrasi Surabaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 18 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas.*

*Hasil penelitian ini membuktikan bahwa quality of work life (QWL), berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selain itu quality of work life (QWL), komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.*

**Keata Kunci :** *Quality of Work Life (QWL), Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

## I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bangun (2012) dalam [1] manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja akan muncul apabila seseorang atau kelompok dalam organisasi mempunyai dasar nilai-nilai yang baik atau luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh sifat lingkungan kerja yang kondusif yang disebut *Quality of work life (QWL)*.

*Quality of work life (QWL)* menurut Robbins (2007) dalam [2] merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Beberapa hal yang termasuk dalam *Quality of work life (QWL)* adalah keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, partisipasi dan meningkatkan produktivitas organisasi di antara mereka.

Mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi, Selain *Quality of work life (QWL)*, seperti penelitian yang dilakukan oleh [3] yang menyatakan Komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak lain atau orang lain baik dilakukan secara langsung maupun melalui media.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja, dimana disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, masyarakat. [4] kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya menurut Hasibuan (2016) dalam [5]. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Rumah detensi imigrasi Surabaya kantor wilayah Jawa Timur dibangun karena meningkatnya lalu lintas orang, baik yang keluar maupun yang masuk ke Indonesia, sehingga berpotensi timbulnya permasalahan keimigrasian terhadap kedatangan dan keberadaan orang asing di Indonesia yang memerlukan upaya penindakan bagi orang asing yang melanggar ketentuan yang berlaku. Untuk mengaktifkan dan mengefisienkan penindakan tersebut diperlukan adanya sarana dan prasarana pendukung seperti rumah detensi imigrasi Surabaya kantor wilayah Jawa Timur. Jika dilihat dari sisi *Quality of work life* pimpinan yang ada di rumah detensi imigrasi Surabaya kantor wilayah Jawa Timur, disini peneliti mengamati bahwa rata-rata kualitas kerja para pegawai memiliki kualitas kerja sudah optimal. Atasannya secara konsisten memberikan motivasi dan arahan yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat indikasi kinerja pegawai menurun jika dilihat dari indikator Disiplin Kerja, karena tingkat absensi pegawai selalu meningkat setiap bulannya. Selain itu, pegawai rumah detensi imigrasi Surabaya kantor wilayah Jawa Timur kurang disiplin dalam bekerja. Terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal dan tidak disiplin dalam menggunakan jam kerja, sehingga akan mempengaruhi tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai keterkaitan hubungan antara *quality of work life (QWL)*, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai sejumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian kali ini menggunakan metode total sampling yaitu total jumlah populasi penelitian keseluruhan berjumlah 52 responden..

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa uji validitas yang diketahui bahwa semua pernyataan pada penelitian ini dinyatakan bahwa pada kolom corrected item yang menghasilkan nilai r hitung diatas 0,30. Dan uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,60.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang ditampilkan dalam penelitian ini meliputi usia dan jenis kelamin.

**Tabel 1 karakteristik responden terhadap jenis kelamin**

	Jenis kelamin			Cumulative
	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
laki-laki	38	73,1	73,1	73,1
perempuan	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jika dalam penelitian ini, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 responden dengan persentase 73,1%, sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 responden dengan persentase 26,9%.

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Variabel (r-hitung)	kritis	Keterangan	
Variabel Quality Of Work Life (QWL)	X <sub>1,1</sub>	0,745	0,3	Vaelid
	X <sub>1,1</sub>	0,888	0,3	Vaelid
	X <sub>1,1</sub>	0,705	0,3	Vaelid
	X <sub>1,1</sub>	0,807	0,3	Vaelid
	X <sub>1,1</sub>	0,933	0,3	Vaelid
	X <sub>1,1</sub>	0,872	0,3	Vaelid
Variabel Kowmunikasi	X <sub>2,1</sub>	0,782	0,3	Vaelid
	X <sub>2,1</sub>	0,708	0,3	Vaelid
	X <sub>2,1</sub>	0,612	0,3	Vaelid
	X <sub>2,1</sub>	0,779	0,3	Vaelid
Variabel Disiplin kerja	X <sub>2,1</sub>	0,618	0,3	Vaelid
	X <sub>3,1</sub>	0,670	0,3	Vaelid
	X <sub>3,1</sub>	0,841	0,3	Vaelid
	X <sub>3,1</sub>	0,817	0,3	Vaelid
	X <sub>3,1</sub>	0,635	0,3	Vaelid
	X <sub>3,1</sub>	0,731	0,3	Vaelid
	X <sub>3,1</sub>	0,334	0,3	Vaelid

Variabel Kinerja pegawai	Y <sub>1</sub>	0,671	0,3	Vaelid
	Y <sub>1</sub>	0,730	0,3	Vaelid
	Y <sub>1</sub>	0,666	0,3	Vaelid
	Y <sub>1</sub>	0,813	0,3	Vaelid
	Y <sub>1</sub>	0,788	0,3	Vaelid
	Y <sub>6</sub>	0,338	0,3	Vaelid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa Reliability dan validity pada first order valid semua nilainya diatas 0,3.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Varwiabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Quality Of Work Life (QWL)</i>	.900	0,6	Reliabel
Komunikasi	.740	0,6	Reliabel
Disiplin kwerja	.771	0,6	Reliabel
Kinewrja pegawai	.751	0,6	Reliabel

Dari tabel diatas uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,60.

**Tabel 4 Tabel Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,077	2,991		1,363	,179
<i>Quality Of Work Life (QWL)</i>	,371	,110	,427	3,364	,002
Komunikasi	,338	,137	,306	2,474	,017
Disiplin kerja	,209	,108	,199	1,947	,057

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,077 + 0,371 X_1 + 0,338 X_2 + 0,209 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 4,077. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu *quality of work life (QWL)* ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) tetap konstan sebesar 4,077.

- 2) *Quality of Work Life (QWL)* ( $X_1$ )

Nilai koefisien bernilai positif (0,371) antara variabel *quality of work life (QWL)* ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel *quality of work life (QWL)* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,371 satuan.

- 3) Komunikasi ( $X_2$ )

Nilai koefisien bernilai positif (0,338) antara variabel komunikasi ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja pegawai (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif.

Tabel 5 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,077	2,991		1,363	,179
Quality Of Work Life (QWL)	,371	,110	,427	3,364	,002
Komunikasi	,338	,137	,306	2,474	,017
Disiplin kerja	,209	,108	,199	1,947	,057

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan *degree of freedom* sebesar  $k=3$  dan  $df_2 = n-w-k-1$  ( $7w3-3-1= 69$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,66724,

Tabel 6 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	204,312	3	68,104	17,871	,000 <sup>a</sup>
Residual	182,919	48	3,811		
Total	387,231	51			

Dengan  $df_1 = k-1 = 3$  dan  $df_2 = n-k = 80-3-1 = 76$  sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,72. Nilai  $F_{hitung}$  Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,871 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan *degree of freedom* sebesar  $k=3$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $52-3-1=48$ ) maka didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,80. Oleh karena itu  $F_{hitung}$  17,871 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,80 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai  $sig = 0,000$  yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Uji Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,077	2,991		1,363	,179
Quality Of Work Life (QWL)	,371	,110	,427	3,364	,002
Komunikasi	,338	,137	,306	2,474	,017
Disiplin kerja	,209	,108	,199	1,947	,057

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel *quality of work life (qwl)* sebesar 0,427, variabel komunikasi sebesar 0,306 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,199. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Quality Of Work Life (QWL)* yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,427.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka peneliti yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life*, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan kesimpulan :

1. Variabel *quality of work life (QWL)*, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

Hal ini didukung oleh penelitian Susilo Ari Wibowo (2017) [6] yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai. Dan Lung Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) [7] menyatakan hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) [8] yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel *quality of work life (QWL)*, komunikasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Semua variabel bebas berpengaruh simultan dengan baik terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai yang mengalami peningkatan secara signifikan.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Susilo Ari Wibowo (2017) [6] yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai. Dan Lung Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) [7] menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) [8] juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Diantara variabel *quality of work life (QWL)*, komunikasi dan disiplin kerja, variabel *quality of work life (QWL)* yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel kinerja pegawai rumah detensi imigrasi Surabaya.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh [9] yang dilakukan di Pegawai Studi Empiris pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor wilayah Jawa Tengah dengan hasil dukungan organisasi terhadap *Quality of Work Life (QWL)* yang berpengaruh sangat signifikan pada karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh [10] yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aini, Nur dan Suhermin. 2016. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 5 No. 9 September 2015.
- [2] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Indeks
- [4] Suhardi dan Syaifullah. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Kantor wilayah Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*. Volume 2 No. 1 Februari 2017 (55-71).
- [5] Suparno dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12 No. 01, Februari – Juli 2014 -12.
- [6] Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Dj, Yunni Rusmawati. 2016. *Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra Di Surabaya*. Jurnal EKBIS Vol XV (No 1).
- [8] Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Noviana Rinjani. 2018. Pengaruh Quality of work life(QWL). Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris pada Badan Kepegawaia Daerah Kantor wilayah Jawa Tengah. *Jurnal paradigma* Vol 2 No.1 Maret 2018
- [10] Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.



# Dina maria sofa 152010200035 Artikel.docx

---

## ORIGINALITY REPORT

---

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[ijler.umsida.ac.id](http://ijler.umsida.ac.id)

Internet Source

5%

2

[jurnal.pancabudi.ac.id](http://jurnal.pancabudi.ac.id)

Internet Source

2%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On