



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 4739-4755

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Dan Perlindungan Anak Kota Manado

Sitti Saena Putri Julia^{1✉}, Jofie Hilda Mandang², Gloridei L Kapahang³

Universitas Negeri Manado

Email: sittisaenaputri Julia@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dampak kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang pegawai, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada responden, sehingga diharapkan dapat memperoleh informasi yang akurat dan relevan. Untuk menguji hipotesis utama, analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan SPSS 24 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,439, dengan nilai t-hitung mencapai 4,441. Nilai t-hitung ini kemudian dibandingkan dengan t-tabel yang memiliki nilai 0,001 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa t-hitung jauh lebih besar daripada t-tabel, yang mengindikasikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 juga jauh di bawah batas kritis 0,05, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh tersebut adalah signifikan secara statistik. Temuan ini secara jelas mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pentingnya kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di instansi tersebut, serta memberikan rekomendasi bagi pengelola untuk memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai demi mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Pegawai Dinas

Abstract

This study aims to explore in depth the impact of quality of work life on employee work discipline at the Manado City Women's Empowerment and Child Protection Service. The method used in this study is quantitative, which allows researchers to collect and analyze numerical data. The population involved in this study consisted of 37 employees, and the sampling technique used was saturated sampling, where all members of the population were used as respondents. Data were collected through questionnaires distributed directly to respondents, so that it is expected to obtain accurate and relevant information. To test the main hypothesis, a simple linear regression analysis was performed using SPSS 24 for Windows. The results of the analysis showed that the regression coefficient obtained was 0.439, with a t-count value reaching 4.441. This t-count value was then compared with the t-table which had a value of 0.001 at a significance level of 5%. The results of the comparison showed that the t-count was much greater than the t-table, indicating that the variable quality of work life had a significant influence on employee work discipline. In addition, the significance value obtained of 0.000 is also far below the critical limit of 0.05, which further strengthens the conclusion that the effect is statistically significant. This finding clearly supports the research hypothesis which states that there is a positive and significant relationship between the quality of work life and employee work discipline at the Manado City Women's Empowerment and Child Protection Service. Thus, this study provides strong empirical evidence regarding the importance of the quality of work life in improving employee work discipline at the agency, as well as providing recommendations for managers to pay attention to aspects that can improve the quality of employee work life in order to achieve better performance.

Keyword: Work Discipline, Quality of Work Life, Civil Servants

PENDAHULUAN

Dalam sistem pemerintahan, pegawai dinas merupakan aparatur yang bertugas melaksanakan berbagai fungsi baik administratif, operasional, maupun teknis sesuai dengan bidang kerja dinas tempat mereka bertugas. Mereka memegang peranan krusial sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan publik sekaligus pelaksana kebijakan pemerintah. Penempatan pegawai dinas tersebar di berbagai jenjang institusi pemerintahan, mulai dari tingkat kementerian, lembaga negara non-kementerian, hingga pemerintah daerah. Dengan demikian, penguasaan kompetensi dan kapabilitas yang memadai menjadi prasyarat mutlak agar mereka dapat menjalankan amanah dan fungsi-fungsi pemerintahan secara optimal.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi menjadi syarat fundamental bagi pegawai DP3A Kota Manado dalam menjalankan tugas-tugasnya secara optimal. Konsep disiplin kerja ini meliputi kesediaan untuk taat pada ketentuan dan norma yang ditetapkan, serta

pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan dengan komitmen penuh. Kedisiplinan yang konsisten akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja, optimalisasi waktu penyelesaian tugas, serta membangun citra positif lembaga di mata masyarakat. Dengan demikian, budaya disiplin merupakan faktor penentu dalam mewujudkan visi organisasi dan penyelenggaraan pelayanan publik yang unggul.

Dewi (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan wujud ketaatan terhadap norma dan ketentuan yang berlaku, sekaligus indikator keseriusan serta akuntabilitas karyawan dalam bekerja. Tingginya tingkat kedisiplinan akan membentuk suasana kerja yang lebih tertib dan efisien, sehingga mampu mendorong tercapainya target kerja secara maksimal. Di sisi lain, lemahnya kedisiplinan justru berpotensi menimbulkan penurunan output kerja serta memicu terjadinya gesekan antar personal di lingkungan kerja.

Di DP3A Kota Manado, disiplin kerja pegawai sangat penting dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Namun, berdasarkan observasi awal selama magang, terdapat indikasi bahwa disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan. Masalah yang teridentifikasi antara lain ketidakteraturan waktu kerja, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur, serta rendahnya tanggung jawab dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi.

Wawancara dengan pegawai di DP3A mengungkapkan bahwa beberapa pegawai hanya datang untuk absen dan meninggalkan tempat kerja untuk urusan pribadi saat jam kerja. Hal ini menunjukkan adanya masalah disiplin kerja yang serius. Pernyataan pegawai bahwa "ke kantor cukup menampakkan wajah saja" mengindikasikan budaya kerja yang kurang baik dan kurangnya komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh beragam elemen, termasuk aspek kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL). Sumilat dkk (2023) mengemukakan bahwa harmonisasi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal merupakan komponen krusial dalam mewujudkan kepuasan kerja dan QWL yang optimal. Kondisi QWL yang memadai akan mendorong peningkatan motivasi kerja, rasa puas, serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap penguatan disiplin kerja dan pencapaian kinerja institusional.

Beberapa elemen kualitas kehidupan kerja - meliputi kondisi lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan kompetensi, serta sistem remunerasi yang proporsional - secara nyata memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (Sari, 2022). Cascio (2015) menjelaskan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja merepresentasikan

persepsi subjektif pekerja mengenai kenyamanan fisik dan psikologis mereka dalam lingkungan profesional. Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi dengan baik, hal ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik pegawai secara signifikan.

Upaya menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang mendukung produktivitas sekaligus meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai target kinerja yang maksimal. Lebih jauh lagi, upaya ini juga dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai melalui penyediaan fasilitas dan infrastruktur kerja yang memadai di lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Rinanti Bekti (2018). Dengan terciptanya kondisi kerja yang ideal ini, organisasi dapat membangun ekosistem kerja yang sehat dan berkelanjutan bagi seluruh anggota.

Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan pendekatan yang bersifat individual dengan memperhatikan karakteristik unik setiap pegawai guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Kualitas suatu organisasi secara fundamental ditentukan oleh kompetensi dan kinerja sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, implementasi sistem pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor krusial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Studi ini mengidentifikasi beberapa kendala dalam pencapaian kualitas kehidupan kerja yang optimal di DP3A Kota Manado, khususnya terkait minimnya sarana pendukung kerja dan terbatasnya peluang pengembangan profesional bagi pegawai. Penelitian mengenai dampak kualitas kehidupan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di instansi ini memiliki signifikansi yang tinggi. Temuan Rahman (2018) dalam penelitian serupa mengkonfirmasi adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada lembaga pemerintahan, yang memperkuat relevansi penelitian ini.

Berdasarkan tinjauan teoritis tersebut, peneliti termotivasi untuk mengkaji secara empiris hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan DP3A Kota Manado. Minimnya kajian ilmiah yang secara khusus menganalisis korelasi kedua variabel tersebut dalam konteks sektor pemerintahan, terutama pada bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, menjadi dasar urgensi penelitian ini. Secara substantif, studi ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan literatur sekaligus memberikan insight empiris mengenai mekanisme

pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap pembentukan disiplin kerja di instansi pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan kausal antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai di DP3A Kota Manado. Sebagaimana dikemukakan Arikunto dalam Pakaya (2021), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data numerik secara sistematis. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai DP3A Kota Manado yang berjumlah 37 orang, terdiri atas 27 pegawai tetap dan 10 tenaga honorer (data per 6 Februari 2025) berdasarkan kriteria Sugiyono (2011). Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden tanpa pengecualian. Lokus penelitian berada di lingkungan DP3A Kota Manado dengan periode pelaksanaan selama tiga bulan, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis statistik menggunakan software SPSS.

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel. Instrumen penelitian ini dirancang secara terstruktur berupa daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis yang dikembangkan berdasarkan framework indikator yang telah disusun sesuai kebutuhan penelitian. Sebagaimana ditegaskan oleh Azwar (2010), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien dan praktis. Dalam implementasinya, teknik pengambilan data menggunakan angket berbasis skala Likert yang dirancang untuk mengukur sikap dan persepsi responden melalui sistem penskoran terstandarisasi.

Kuesioner penelitian memuat berbagai pernyataan yang bertujuan menggali pengetahuan dan pengalaman empiris responden terkait variabel penelitian. Skala pengukuran Likert yang diterapkan terdiri atas dua kategori penilaian: (1) item favorable (positif) dengan rentang skor 4 (sangat setuju) hingga 1 (sangat tidak setuju), dan (2) item unfavorable (negatif) dengan pola penskoran terbalik yaitu 1 (sangat setuju) hingga 4 (sangat tidak setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap tingkat Disiplin Kerja Pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado. Secara metodologis, penelitian ini mengadopsi pendekatan survei dengan teknik pengambilan sampel jenuh, dimana seluruh populasi yang terdiri dari 37 pegawai dijadikan sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner didistribusikan untuk mengumpulkan data primer yang kemudian dianalisis secara statistik. Analisis data ini difokuskan untuk: (1) mengidentifikasi hubungan korelasional antara kedua variabel penelitian, dan (2) memberikan bukti empiris mengenai besaran pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja dalam konteks organisasi pemerintah daerah.

1. Deskripsi DATA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Hasil pengukuran terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) melalui instrumen penelitian menunjukkan karakteristik kondisi kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado. Temuan ini mengungkapkan: (1) tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai dimensi kehidupan kerja, dan (2) aspek-aspek spesifik yang membutuhkan intervensi untuk optimalisasi lingkungan kerja. Secara lebih rinci, profil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Data Kualitas Kehidupan Kerja

Total Responden	Totalitem	Jumlah	Mean	Maksimal	Minimal
37	78	8959	242	310	200

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 37 responden di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado, diperoleh temuan sebagai berikut: skor maksimal mencapai 310 poin, skor minimal 200 poin, dengan nilai rata-rata sebesar 242 poin dari total 78 butir pertanyaan. Temuan kuantitatif ini mengindikasikan kondisi aktual kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh pegawai pada instansi pemerintah tersebut.

Tabel 4. 2 Deskripsi Dan Presentase Kualitas Kehidupan Kerja

Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	290 - 307	2	5%
Tinggi	272 - 289	1	3%
Cukup	254 - 271	6	16%
Sedang	236 - 253	11	30%
Rendah	218 - 235	14	38%
Sangat Rendah	200 - 217	3	8%
Total		37	100%

Berdasarkan tabel Kualitas Kehidupan Kerja, dari 37 pegawai, distribusi kategori menunjukkan bahwa 2 pegawai (5%) memiliki kualitas kehidupan kerja sangat tinggi, 1 pegawai (3%) tinggi, 6 pegawai (16%) cukup, 11 pegawai (30%) sedang, 14 pegawai (38%) rendah, dan 3 pegawai (8%) sangat rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah dan sedang.

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Deskripsi Persentase Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Persentase(%)	Keterangan
Keterlibatan Pegawai	77%	Tinggi
Kompensasi yang layak dan seimbang	80%	Tinggi
Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	80%	Tinggi
Keselamatan lingkungan kerja	75%	Tinggi
Rasa bangga terhadap instansi.	80%	Tinggi
Pengembangan karir	76%	Tinggi
Fasilitas yang tersedia	77%	Tinggi
Penyelesaian Masalah	76%	Tinggi
Komunikasi	78%	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis komprehensif terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado, dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek menunjukkan kategori tinggi dengan persentase yang bervariasi. Aspek keterlibatan pegawai mencapai 77%, kompensasi yang layak dan seimbang 80%, rasa aman terhadap pekerjaan 80%, keselamatan lingkungan kerja 75%, rasa bangga terhadap instansi 80%, pengembangan karir 76%, ketersediaan fasilitas 77%, penyelesaian masalah 76%, serta komunikasi 78%. Secara keseluruhan, rata-rata persentase mencapai 77% yang mengindikasikan bahwa pegawai di instansi ini menikmati kualitas kehidupan kerja yang optimal di berbagai dimensi pekerjaan, dengan aspek kompensasi, rasa aman, dan kebanggaan terhadap instansi sebagai indikator tertinggi (80%), sedangkan keselamatan lingkungan kerja merupakan aspek dengan skor relatif terendah (75%). Variasi skor yang relatif kecil (range 5%) menunjukkan konsistensi kualitas kehidupan kerja yang baik di seluruh aspek yang diukur.

2. Deskripsi Data Disiplin Kerja

Pengukuran terhadap variabel terikat Disiplin Kerja (Y) melalui instrumen penelitian menunjukkan karakteristik kedisiplinan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kota Manado. Hasil analisis mengungkapkan gambaran menyeluruh mengenai tingkat kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan kewajiban pekerjaan. Secara lebih rinci, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa: (1) tingkat kepatuhan pegawai terhadap regulasi kerja berada pada kategori baik, (2) konsistensi dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas menunjukkan hasil yang memuaskan, dan (3) rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan mencerminkan komitmen yang tinggi:

Tabel 4. 4 Deskripsi Data Disiplin Kerja

Total Responden	Total Item	Jumlah	Mean	Maksimal	Minimal
37	51	6276	170	204	140

Tingkat Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado dapat diukur melalui instrumen yang disebarakan kepada responden. Hasilnya menunjukkan karakteristik Disiplin Kerja pegawai, termasuk kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang tingkat Disiplin Kerja pegawai di instansi tersebut.

Tabel 4. 5 Deskripsi Dan Presentase Disiplin Kerja

Klasifikasi	Interval		Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	195	203	5	14%
Tinggi	184	194	4	11%
Cukup	173	183	2	5%
Sedang	162	172	15	41%
Rendah	151	161	6	16%
Sangat Rendah	140	150	5	14%
Total			37	100%

Distribusi Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki Disiplin Kerja pada kategori sedang (41%), diikuti oleh kategori rendah (16%) dan sangat tinggi (14%), serta kategori tinggi (11%), cukup (5%), dan sangat rendah (14%).

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Deskripsi Persentase Aspek Disiplin Kerja

Aspek	Persentase	Keterangan
Ketaatan Terhadap Aturan	85%	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab	83%	Sangat Tinggi

Ketepatan Waktu	85%	Sangat Tinggi
Sikap Kerja	83%	Sangat Tinggi
Keteraturan	81%	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis, tingkat Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado dapat disimpulkan sebagai berikut: aspek ketaatan terhadap aturan (85%), ketepatan waktu (85%), tanggung jawab (83%), sikap kerja (83%), dan keteraturan (81%) semuanya menunjukkan kategori sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pegawai di instansi tersebut secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Penelitian ini melakukan pengujian normalitas data dengan menerapkan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test melalui perangkat lunak SPSS versi 24. Uji ini secara khusus diaplikasikan pada data variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja guna menguji asumsi kenormalan distribusi. Hasil analisis normalitas ini memiliki implikasi krusial terhadap validitas pemilihan teknik statistik yang akan digunakan dalam pengolahan data lebih lanjut, dimana data yang terdistribusi normal akan memungkinkan penggunaan metode parametrik, sementara data non-normal memerlukan pendekatan non-parametrik. Temuan dari proses pengujian ini menunjukkan bahwa :

Tabel 4. 7 Uji Normalita

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,88710049
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,095
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,077 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas untuk analisis statistik terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja bersifat linear. Dengan menggunakan SPSS V.24, analisis nilai signifikansi pada linearity dan deviation from linearity dalam tabel ANOVA akan menentukan apakah hubungan antara kedua variabel tersebut linear atau tidak. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	9395,453	30	313,182	1,288	,405
* KUALITAS KEHIDUPAN KERJA		Linearity	3912,047	1	3912,047	16,085	,007
		Deviation from Linearity	5483,406	29	189,083	,777	,706
	Within Groups		1459,250	6	243,208		
	Total		10854,703	36			

Berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi linearitas sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dan disiplin kerja (Y). Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi, memungkinkan analisis lanjutan untuk mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Sederhana

Setelah memastikan data berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear, dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana (Uji T) dengan SPSS V.24 untuk mengetahui besar pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Analisis regresi sederhana (Uji T) dilakukan menggunakan SPSS V.24, dan diperoleh hasil yakni:

Tabel 4. 9 Uji Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63,427	24,025		2,640	,012
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	,439	,099	,600	4,441	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Rumus ttabel yang digunakan adalah $t_{tabel} = (a/2) : n-k-1$ maka diperoleh hasil 0,001. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,441 lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado.

2. Uji Kofisiensi Determasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Dengan menggunakan SPSS, hasil analisis ini akan menunjukkan seberapa besar variasi dalam disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja. Sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Uji Kofisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,600 ^a	,360	,342	14,084

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,600 mengindikasikan hubungan kuat antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja. Namun, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 36% terhadap disiplin kerja, yang menurut kriteria penafsiran regresi termasuk dalam kategori pengaruh lemah.

Pembahasan Hasil Penelitian

Proses analisis data dimulai dengan uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,077. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Hasil ini penting karena distribusi normal merupakan prasyarat untuk menggunakan analisis parametrik seperti regresi linier. Dengan demikian, uji normalitas ini memberikan landasan yang kuat untuk melanjutkan analisis ke tahap berikutnya dengan keyakinan bahwa data telah memenuhi asumsi statistik yang diperlukan.

Uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti perubahan pada kualitas kehidupan kerja akan diikuti oleh perubahan proporsional pada disiplin kerja. Pemenuhan asumsi linearitas ini memungkinkan dilakukannya analisis regresi linier untuk menguji hipotesis penelitian dengan dasar yang kuat.

Kualitas kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier sederhana yang menghasilkan nilai t-hitung 4,441 lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari batas kritis 0,05, sehingga mendukung hipotesis penelitian tentang adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,360 yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 36% terhadap disiplin kerja pegawai. Meskipun pengaruh ini relatif lemah, hal ini tetap memiliki implikasi praktis yang penting. Sisanya, sebesar 64%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil deskripsi data, kualitas kehidupan kerja pegawai di instansi tersebut menunjukkan penilaian positif pada beberapa aspek penting. Kompensasi yang layak dan seimbang mencapai skor 80%, mengindikasikan kepuasan pegawai terhadap sistem penggajian. Rasa aman dalam pekerjaan juga mencapai skor 80%, menunjukkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Selain itu, rasa bangga terhadap instansi mencapai skor 80%, mencerminkan tingginya komitmen dan identifikasi pegawai terhadap organisasi. Namun, pengembangan karir hanya mencapai skor 76%, dengan 38% pegawai menilai rendah, sehingga perlu menjadi perhatian untuk perbaikan lebih lanjut.

Pada variabel disiplin kerja, pegawai menunjukkan kinerja yang baik dalam beberapa aspek. Ketaatan terhadap aturan dan ketepatan waktu sama-sama mencapai skor 85%, menunjukkan kepatuhan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat

waktu. Aspek tanggung jawab dan sikap kerja masing-masing memperoleh skor 83%, mencerminkan etos kerja yang baik. Keteraturan dalam bekerja mencapai skor 81%, menunjukkan konsistensi pegawai. Namun, 41% pegawai berada pada kategori "sedang", menunjukkan perlunya upaya peningkatan untuk mencapai konsistensi disiplin kerja yang lebih baik di kalangan pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek kualitas kehidupan kerja seperti keterlibatan pegawai (77%), pengembangan karir (76%), dan fasilitas kerja yang memadai (77%) memiliki korelasi positif dengan disiplin kerja. Ketika pegawai merasa terlibat, memiliki kesempatan berkembang, dan didukung fasilitas kerja yang memadai, mereka cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai.

Temuan penelitian ini didukung oleh teori pertukaran sosial (Blau, 1964) dan teori kebutuhan Maslow (1943). Menurut teori pertukaran sosial, perhatian dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada pegawai akan dibalas dengan perilaku disiplin dan bertanggung jawab. Sementara itu, teori kebutuhan Maslow menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar pegawai, seperti rasa aman dan aktualisasi diri, akan memotivasi mereka untuk berperilaku lebih disiplin. Kedua teori ini memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel mediator seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, melakukan replikasi penelitian dengan cakupan sampel yang lebih luas dan beragam, serta melakukan penelitian longitudinal dan kualitatif untuk memahami lebih mendalam tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja dan persepsi pegawai terhadap aspek-aspek tersebut.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang relatif kecil sehingga membatasi generalisasi temuan, lingkup penelitian yang terbatas pada satu instansi pemerintah sehingga temuan mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lain, penggunaan metode kuantitatif saja tanpa pendekatan kualitatif untuk memahami lebih mendalam, dan sifat penelitian cross-sectional yang tidak dapat menangkap dinamika perubahan sepanjang waktu.

Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengisian kuesioner yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kejadian sebenarnya, penelitian ini tetap memberikan kontribusi empiris yang berharga dalam memahami hubungan antara

kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja di sektor publik Indonesia. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga memberikan bukti empiris tambahan yang mendukung teori-teori tentang kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bekti, R. (2018). Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 266-280. <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i1.38410>.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Cascio, W. F. (2015). Quality of work life: Employees' perceptions of physical and mental well-being at work. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 661-677.
- Cascio, W. F. (2015). Quality of work life: Employees' perceptions of physical and mental well-being at work. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 661-677.
- Dewi, N. L. P. S. (2022). Disiplin kerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-134.
- Fitriani, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 247-260.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.

- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT. ARTA SEDANA SINGARAJA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210-219.
- Hilsan, M. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan.
- Khalid, J., & Rianto, E. (2020). Pengaruh Motivasi Eksternal, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah. *Human Capital Development*, 7(2), 32-43.
- Manopo, F. E., Mandang, J. H., & Sengkey, M. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kota Tomohon. *Psikopedia*, 3(1), 33-39.
- Marhaeni, N. P. (2023). Kualitas Kehidupan Kerja (Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya).
- Pakaya, I., Posumah, J., & Dengo, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Sosial Terhadap Pendidikan Masyarakat Di Desa Biontong I Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(104).
- Peraturan Walikota Manado Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Manado Tipe A. (2016). Pemerintah Kota Manado. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/62778/perwali-kota-manado-no-50-tahun-2016>
- Pramesthi, R. A., & Sari, R. K. (2023). Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Growth*, 21(1), 120-126.
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115-135.
- Purba, N. (2016). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukses Motor Globalindo (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19-27.

- Putri, Herlina & Magdalena, Betty (2022) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Karyawan PT Telkom Witel Bandar Lampung. Skripsi thesis, Institut Informatika Bisnis Darmajaya.
- Rahman, Z. R. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri Sipil DKI Jakarta (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518-527.
- Salma, I. (2023). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Outsourcing PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1772-1784.
- Saputri, A. (2017). Hubungan komponen kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dengan motivasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2015 (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, 2015).
- Sari, I. P. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 123-135
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara*, 2(2), 36-51.
- Sari, N. (2022). Pengaruh komponen kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(3), 145-156.
- Septyanto, A., & Septyanto, B. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 45-56.

- Shinta, D. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sinambela, L. H. (2019). Konsep disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 145-158.
- Sinambela, L. H. (2019). Konsep disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 145-158.
- Sitompul, E. S., Ambarita, R., & Tanjung, A. (2025). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dankebudayaan Kota Sibolga. *Talenta Masa Depan Indonesia*, 1(1), 1-10.
- Sitorus, M. (2009). Pengaruh reliability, responsiveness, assurance, empathy dan tangibles terhadap kualitas pelayanan publik (studi kasus kantor pelayanan terpadu kota dumai). *Jurnal Borneo Administrator*, 5(1).
- Sugiyono. (2011). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwaningsih, I. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus NAGASWARA Sakti) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470-475.
- Sumilat, R., dkk. (2023). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan dan kualitas kehidupan kerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 11(2), 123-134.
- Wiranti, E., Kadir, H. A., & Rukhayati, R. (2021). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(12), 663-669.
- Yulianah, S. E. (2022). *Metodelogi Penelitian Sosial*. CV Rey Media Grafika.