

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DKI
JAKARTA**



**OLEH :
ZADA REYHAN RAHMAN
1125134541**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Disiplin Kerja
pada Pegawai Negeri Sipil di DKI Jakarta
Nama Mahasiswa : Zada Reyhan Rahman
Nomor Registrasi : 1125134541
Jurusan/Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 2 Februari 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Irma Rosalinda Lubis, M.Si
NIP. 197101282005012001

Dwi Kencana Wulan, M.Psi
NIP.198212122014042001

Panitia Ujian Skripsi

Nama	TandaTangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggung Jawab)*		
Dr. Gumum Gumelar F.R, M.Si (Wakil Penanggung Jawab)**		
Fellianti Muzdalifah, M.Psi (Ketua Penguji)***		
Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd (Anggota)****		
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Anggota)****		

Catatan:

- * Dekan FPPsi
- ** Wakil Dekan I
- *** Ketua Penguji
- **** Dosen Penguji selain Pembimbing dan Ketua Penguji

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Zada Reyhan Rahman

NIM : 1125134541

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul **“PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DKI JAKARTA”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan September 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang penuh dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 2018

Yang Membuat Pernyataan

Zada Reyhan Rahman

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tolong menolonglah kamu dalam (agama) Allah SWT, niscaya Allah SWT akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.”

(Q.S. Muhammad : 7)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. AL Insyirah : 6)

“Man jadda Wajada”

-Siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil-

Dipersembahkan untuk kedua orang tua tercinta dan semua orang yang selalu mendoakan keberhasilan dan kesuksesan dalam kehidupan saya. Dan juga untuk orang-orang yang selalu hadir dan membantu selama ini.

Semoga apa yang saya lakukan ini dapat bermanfaat..

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zada Reyhan Rahman

NIM : 1125134541

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Pendidikan Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DKI JAKARTA”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 11 Februari 2018

Yang menyatakan

(Zada Reyhan Rahman)

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DKI JAKARTA

2018

ZADA REYHAN RAHMAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di DKI Jakarta. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *expost facto* dan teknik pengambilan data dengan teknik kuisioner. Populasi penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil di DKI Jakarta. Sampel penelitian terdiri dari 174 orang dengan menggunakan teknik *insidental sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala disiplin kerja 12 aitem, dan skala *quality of work life* 26 aitem. Hasil penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di DKI Jakarta. Variabel *quality of work life* berkontribusi sebesar 19,7 % terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS). ($F = 42,039$; $p < 0,05$).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, *Quality Of Work life*, Pegawai Negeri Sipil (PNS), DKI Jakarta

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON WORK DISCIPLINE: A STUDY OF CIVIL SERVANT IN DKI JAKARTA

ZADA REYHAN RAHMAN

2018

This research aims to find the effect of quality of work life on work discipline of Civil Servants (PNS) in DKI Jakarta. This research used quantitative approach by questionnaire method with population which is Civil Servant in DKI Jakarta. The sample in this research consisted of 174 people by using incidental sampling. The instruments used are the work discipline scale (12 items), and the quality of work life scale (26 items). The results were tested using a single predictor regression analysis. Based on the results of research showed that there is a significant positive influence between work disciplines related to quality of work life of civil servants (PNS) in DKI Jakarta. Variable quality of work life contribute 19,7% to work discipline of civil servant (PNS). ($F = 42,039$; $p < 0.05$).

Keywords: Work Discipline, Quality Of Work life, Civil Servant (PNS), DKI Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Kuasa-Nya kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu gelar sarjana psikologi. Keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak syarat memperoleh. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu Dr.Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Irma Rosalinda, M.Si selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua dalam penyelesaian skripsi ini, yang senantiasa membimbing dan memberikan petunjuk dalam keterbatasan peneliti selama proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr.Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasihat dan petunjuk selama peneliti menempuh studi di Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama perkuliahan peneliti.
6. Seluruh staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi selama perkuliahan.
7. Kedua orangtua Sauki Rahman dan Yeni Ridhayani yang telah mendukung dan selalu mendoakan untuk kesuksesan peneliti selama kehidupan.

8. Nabila Fachirannisa Rahman dan Tazkia Shidqanissa Rahman selaku saudara kandung peneliti yang telah memberikan dukungan dan do'a untuk menyelesaikan skripsi.
9. Rekan-rekan peneliti selama perkuliahan, keluarga besar Kelas B 2013 (Abdul, Edo, Wisnu, Jito, Ardian, Zul, Maul, Robby, Ala, Tami, Nuri, Cita, Moci, Rahma, Tita, Ale, Fanny, Rizka, Cupa, Cipa, Karina, Marwa, Muti, Nadya, Ayu, Ulpeh, Maryam, Erel, Uni, Erni, Acil, Aina, Riri, Pratita) yang mewarnai hari-hari peneliti dan selalu membantu peneliti selama perkuliahan.
10. Seluruh rekan bimbingan Bu Irma (Amin, Lukman, Moci, Misel, Naomi, Ade, Bendrew, Indana, Nanda) yang bersama sama saling membantu selama proses bimbingan.
11. Seluruh pejuang-pejuang di Komunitas Muslim Psikologi yang selalu memberikan semangat dan dukungan moral kepada peneliti agar segera menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman SMP dan SMA yang masih bertahan untuk mengenal peneliti hingga sekarang dan membantu selama penelitian (Iqbal, Otoy, Rahman, Jipaw, Nanda).
13. Kepada Bang Oji dan Bang Devo yang menjadi mentor peneliti dan selalu mengingatkan dalam kebaikan.
14. Semua pihak yang tanpa disadari telah berjasa dan berkontribusi selama perkuliahan dan penelitian ini.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi dan bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Disiplin Kerja	8
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.2. Dimensi Disiplin Kerja	9
2.1.3. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil	10
2.2. <i>Quality of Work Life</i>	17
2.2.1. Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	17
2.2.2. Indikator <i>quality of work life</i>	19
2.3. Pegawai Negeri Sipil	23
2.3.1. Jenis Pegawai Negeri Sipil.....	23
2.3.2. Hak dan Kewajiban PNS.....	24

2.4.	Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel.....	24
2.5.	Kerangka Pemikiran	26
2.6.	Hipotesis.....	27
2.7.	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	27
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1.	Tipe Penelitian.....	29
3.2.	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.1.	Identifikasi Variabel Penelitian	29
3.2.2.	Definisi Konseptual.....	30
3.2.3.	Definisi Operasional.....	30
3.3.	Populasi dan Sampel	31
3.3.1.	Populasi.....	31
3.3.2.	Sampel.....	31
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.1.	Instrumen Penelitian.....	33
3.4.1.1	Instrumen Disiplin Kerja.....	33
3.4.1.2	Instrumen <i>quality of work life</i>	34
3.5.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	37
3.5.1.	Pengujian Validitas	37
3.5.1.1	Pengujian Validitas Skala Disiplin Kerja.....	38
3.5.1.2	Pengujian Validitas Skala <i>Quality of Work Life</i>	39
3.5.2.	Pengujian Reliabilitas	41
3.5.2.1	Pengujian Reliabilitas Skala Disiplin Kerja.....	42
3.5.2.2	Pengujian Reliabilitas Skala <i>Quality of Work Life</i>	42
3.6.	Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1.	Gambaran Responden/Subjek Penelitian	43
4.1.1.	Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.1.2.	Gambaran Responden berdasarkan Usia.....	44
4.1.3.	Gambaran Responden berdasarkan Instansi Tempat Bekerja	45

4.1.4.	Gambaran Responden berdasarkan Wilayah Tempat Bekerja.....	46
4.1.5.	Gambaran Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.2.	Prosedur Penelitian.....	48
4.2.1.	Persiapan Penelitian	48
4.2.2.	Pelaksanaan Penelitian	49
4.3.	Hasil Analisis Data Penelitian.....	50
4.3.1.	Data Deskriptif Disiplin Kerja	50
4.3.2.	Data Deskriptif <i>Quality of Work Life</i>	55
4.3.3.	Uji Normalitas	59
4.3.4.	Uji Linearitas.....	60
4.3.5.	Uji Hipotesis.....	61
4.4.	Pembahasan.....	63
4.5.	Keterbatasan Penelitian	64
	BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	65
5.1.	Kesimpulan.....	65
5.2.	Implikasi.....	65
5.3.	Saran.....	66
	DAFTAR PUSTAKA	68
	LAMPIRAN.....	71
	RIWAYAT HIDUP	116

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja.....	33
Tabel 3.2 Skoring Butir Skala Disiplin Kerja.....	34
Tabel 3.3 Kisi-kisi <i>quality of work life</i>	35
Tabel 3.4 Skoring Butir <i>Quality of Work Life</i>	37
Tabel 3.5 Pengujian Validitas Skala Disiplin Kerja.....	38
Tabel 3.6 Pengujian Validitas Skala <i>Quality of Work Life</i>	38
Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian.....	43
Tabel 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian	44
Tabel 4.3 Data Distribusi Instansi Tempat Bekerja Responden Penelitian	45
Tabel 4.4 Data Distribusi Wilayah Tempat Bekerja Responden Penelitian	46
Tabel 4.5 Data Distribusi Lama Bekerja Responden Penelitian	47
Tabel 4.6 Distribusi Deskriptif Data Disiplin Kerja	51
Tabel 4.7 Responden berdasarkan Disiplin kerja.....	51
Tabel 4.8 <i>Crosstabs</i> Disiplin Kerja berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.9 <i>Crosstabs</i> Disiplin Kerja berdasarkan Instansi	52
Tabel 4.10 <i>Crosstabs</i> Disiplin Kerja berdasarkan Wilayah.....	53
Tabel 4.11 <i>Crosstabs</i> Disiplin Kerja berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.12 <i>Crosstabs</i> Disiplin Kerja dengan <i>Quality of Work Life</i>	55
Tabel 4.13 Distribusi Deskriptif Data <i>Quality of Work Life</i>	56
Tabel 4.14 Kategorisasi Skor <i>Quality of Work Life</i>	56
Tabel 4.15 <i>Crosstabs Quality of Work Life</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.16 <i>Crosstabs Quality of Work Life</i> berdasarkan Instansi	57
Tabel 4.17 <i>Crosstabs Quality of Work Life</i> berdasarkan Wilayah.....	58
Tabel 4.18 <i>Crosstabs Quality of Work Life</i> berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	60
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji Linearitas	61
Tabel 4.21 Uji Signifikansi X terhadap Y	62
Tabel 4.22 Uji Model Summary.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Data Deskriptif Jenis kelamin Responden Penelitian	44
Gambar 4.2 Data Deskriptif Usia Responden Penelitian.....	45
Gambar 4.3 Data Deskriptif Instansi Tempat Bekerja Responden Penelitian	46
Gambar 4.4 Data Deskriptif Wilayah Tempat Bekerja Responden Penelitian	47
Gambar 4.5 Data Deskriptif Lama Bekerja Responden Penelitian.....	48
Gambar 4.6 <i>Scatter Plot</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Disiplin Kerja	71
Lampiran 2. Instrumen <i>Quality of Work Life</i>	74
Lampiran 3. Kuesioner.....	82
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Quality of Work Life</i>	87
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja.....	90
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Instrumen Skala.....	93
Lampiran 7. Output Data Demografi	95
Lampiran 8. Diagram Data Demografi	96
Lampiran 9. Data Deskriptif <i>Quality of Work Life</i>	100
Lampiran 10. Output Kategorisasi Skor Disiplin Kerja.....	102
Lampiran 11. Output Kategorisasi Skor <i>Quality of Work Life</i>	103
Lampiran 12. Output Crosstabs Disiplin Kerja.....	103
Lampiran 13. Output Crosstabs <i>Quality of Work Life</i>	104
Lampiran 14. Output Uji Normalitas <i>Quality of Work Life</i>	106
Lampiran 15. Output Uji Normalitas Disiplin Kerja	107
Lampiran 16. Output Uji Linearitas	108
Lampiran 17. Output Uji Hipotesis (Analisis Regresi).....	110
Lampiran 18. Surat Izin <i>Expert Judgement</i>	111
Lampiran 19. Surat Izin Penelitian dari Universitas	114
Lampiran 20. Surat Izin Penelitian dari BKD.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya manusia (PNS). Upaya untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri sebagaimana yang dijelaskan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 08 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian bahwa kepegawaian adalah para pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Sumber daya manusia/aparatur merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik (Baedhowi, 2007). Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas PNS, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen PNS. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki sumber daya manusia berupa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan kerja di Pemerintahan Daerah

dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejatinya memberikan pelayanan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tetapi pada kenyataannya masih banyak ditemukan PNS yang bolos kerja, bermain saat jam kerja hingga melakukan tindakan korupsi. Menteri PAN-RB, Yuddy Chrisnandi menilai, kinerja PNS semakin memburuk meskipun anggarannya setiap tahun terus mengalami kenaikan. Ia mengaku banyak menerima keluhan masyarakat terkait perilaku PNS yang malas, berkinerja rendah, dan tidak disiplin (Kompas, 2015). Berdasarkan informasi yang didapat dari Infokorupsi.com, terdapat kasus korupsi yang dilakukan oleh PNS DKI Jakarta, seperti korupsi pengadaan UPS, korupsi dana banjir, korupsi pembangunan puskesmas, korupsi pengadaan trotoar, dan kasus lainnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Bidang Pengendalian Pegawai BKD DKI Jakarta Sulistiawati sebanyak 80 pegawai negeri sipil diberhentikan sejak Januari hingga Juli tahun 2016 karena melakukan perbuatan indisipliner seperti tidak masuk kerja tanpa alasan selama lebih dari 56 hari kerja dan tindak pidana korupsi (Kompas, 2016). Menteri PAN RB juga mengatakan gaji para pegawai di lingkungan Pemprov DKI Jakarta termasuk yang tertinggi, seharusnya dengan gaji yang tinggi, para pegawainya dapat menunjukkan kinerja maksimal (Kompas, 2015). Namun, berdasarkan Laporan Evaluasi Kinerja Pemerintah Provinsi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Pemprov DKI Jakarta mendapatkan nilai 58,57 dengan predikat CC dan menempati peringkat ke 18 dari 34 provinsi di Indonesia (www.menpan.go.id).

Berdasarkan data yang didapat dari BKD DKI Jakarta, dari tahun 2015 sampai bulan Juni 2017 jumlah pegawai yang menerima hukuman disiplin dan pemberhentian sementara sebanyak 1.416 pegawai. Pada tahun 2015, terdapat 54 orang yang menerima hukuman disiplin ringan, 73 orang dengan hukuman disiplin sedang, 68 orang dengan hukuman disiplin berat, dan 10 orang mendapat

pemberhentian sementara. Jumlah pegawai pada tahun 2015 yang menerima hukuman disiplin dan pemberhentian sementara sebanyak 205 pegawai. Pada tahun 2016, terdapat 505 orang yang menerima hukuman disiplin ringan, 63 orang menerima hukuman disiplin sedang, 133 orang menerima hukuman disiplin berat, dan 24 orang mendapat pemberhentian sementara. Jumlah pegawai yang mendapat hukuman disiplin dan pemberhentian sementara pada tahun 2016 sebanyak 725 pegawai. Sedangkan pada tahun 2017 per bulan Juni, terdapat 320 orang yang mendapat hukuman disiplin ringan, 54 orang mendapat hukuman disiplin sedang, 97 orang mendapat hukuman disiplin berat, dan 15 orang mendapat pemberhentian sementara. Jumlah pegawai pada per bulan Juni tahun 2017 yang menerima hukuman disiplin dan pemberhentian sementara sebanyak 486 pegawai.

Adapun pegawai yang menerima hukuman disiplin tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin seperti yang diatur dalam PP No.53 tahun 2010 Pasal 8-13. Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Untuk hukuman disiplin ringan diberikan kepada pegawai yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama lebih dari 5 hari, tidak memberikan pelayanan yang baik, menggunakan barang milik negara tanpa ijin dan merusaknya, dan sebagainya. Hukuman disiplin sedang diberikan kepada pegawai yang selama lebih dari 16 hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, tidak mencapai sasaran kerja yang ditetapkan 25-50%, dan sebagainya. Untuk hukuman disiplin berat diberikan kepada pegawai yang tidak masuk kerja selama lebih dari 30 hari, menerima hadiah atau suap, memberikan dukungan kepada calon Presiden, DPR, dan DPRD dengan sebagai peserta kampanye, dan sebagainya.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan Kepala Sub.Bidang Disiplin Pegawai BKD DKI Jakarta, Kukuh Giwantara mengatakan disiplin pegawai merupakan hal yang penting dan harus dimiliki seluruh pegawai negeri sipil. Ukuran seorang pegawai dikatakan disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran,

melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan juga tidak melakukan pungutan liar (pungli). Pengawasan yang dilakukan untuk melihat disiplin kerja pegawai antara lain tingkat kehadiran yang di kontrol selama 6 bulan sekali dan pengaduan dari masyarakat. Pemerintah telah mengatur mengenai disiplin kerja pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Menurut peraturan tersebut, disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Lateiner (dalam Soejono, 2002) umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dan memiliki tanggung jawab.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2005) ialah sebagai 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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Keith David (dalam Mangkunegara, 2001) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Riggio (2009) menyatakan bahwa *quality of work life* ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Hal serupa juga dikemukakan Luthans (2006) dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, serta rekan kerja. Wayne (1992) mendefinisikan bahwa *quality of work life*, menyangkut persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan/ pengembangan.

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 Survey, 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 work life (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 work life* PNS telah dilakukan, yang menunjukkan *quality of work life*, 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)

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis maka dapat diambil beberapa permasalahan yang timbul di antaranya:

- 1.2.1. Bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di DKI Jakarta?
- 1.2.2. Bagaimana gambaran *quality of work life* pegawai negeri sipil (PNS) di DKI Jakarta?
- 1.2.3. Bagaimana gambaran pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di DKI Jakarta?

1.3.Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti membatasi masalah dengan variabel independen, yaitu *quality of work life* dan variabel dependen, yaitu disiplin kerja pada pegawai negeri sipil (PNS). Penelitian ini dibatasi pada pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil (PNS).

1.4.Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini secara umumnya adalah “*Apakah terdapat pengaruh quality of work life terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS)*” serta rumusan masalah secara spesifiknya yaitu: Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di DKI Jakarta?

1.5.Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di DKI Jakarta.

1.6.Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dengan manfaat praktis, sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk :

1.6.1.1. Memberikan sumbangan ilmu yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

1.6.1.2. Menjadikan referensi maupun sebagai data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk :

1.6.2.1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Untuk memberikan pemahaman agar jika ingin menjadi pegawai negeri sipil harus memiliki disiplin kerja tinggi dalam mengabdikan kepada masyarakat.

1.6.2.2. Pemerintah

Untuk menerapkan sistem yang dapat meningkatkan *quality of work life* dan disiplin kerja para pegawai negeri sipil (PNS) di DKI Jakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sastrohadwiryo (2005) ialah sebagai 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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Beberapa ahli juga mengemukakan pendapat tentang disiplin kerja, menurut Keith David (dalam Mangkunegara, 2001) disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Ini berarti bahwa disiplin kerja sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011).

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat dianalisa bahwa disiplin kerja berfokus pada meningkatkan kesadaran, mematuhi peraturan dan norma yang berlaku, dan menerima sanksi jika melanggar aturan.

Dari konsep teori tersebut, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut.

2.1.2. Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Lateiner (dalam Soejono, 2002:72) umumnya dapat diukur dari :

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, teratur, dan tepat waktu. Pegawai datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan indikator disiplin kerja menurut Lateiner (2002) dan Rivai (2011), indikator menurut Rivai (2011) merupakan yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator menurut Rivai (2011) tersebut yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis.

2.1.3. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Pemerintah telah mengatur Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 juga mengatur tentang Kewajiban Pegawai Negeri Sipil, yaitu Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;

5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

PNS yang melanggar kewajiban tersebut akan dikenakan pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin yang dimaksud adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhkan Hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Adapun dalam Pasal 7 juga menyebutkan Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin, yakni tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari: teguran lisan; teguran tertulis; dan

pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari: penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; pembebasan dari jabatan; pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pada Pasal 8 dijelaskan Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negative pada unit kerja;

8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa: a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja; b. teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
11. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
12. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
14. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pada Pasal 9 diatur Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;

2. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negative bagi instansi yang bersangkutan;
4. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa: a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja; b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
17. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Pada Pasal 9 diatur Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik

- Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa: a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja; b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi

PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja; c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

10. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
11. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
12. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
13. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Berdasarkan uraian disiplin kerja tersebut, dapat disimpulkan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan pegawai negeri sipil DKI Jakarta dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, dan bersedia menerima sanksi/hukuman apabila melanggar peraturan yang berlaku.

2.2. *Quality of Work Life*

2.2.1. Pengertian *Quality of Work Life*

Menurut Robbins (1996) mendefinisikan *quality of work life* sebagai sebuah proses dimana organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan

pengembangan mekanisme yang memungkinkan mereka membuat keputusan dalam mendesain kehidupan mereka di tempat kerja.

Cascio (1998) menjelaskan dua cara untuk melihat arti *quality of work life*, yaitu 1) membandingkan *quality of work life* dengan kondisi organisasi yang sebenarnya seperti penerapan kebijakan perusahaan mengenai promosi kerja, pengawasan yang demokratis, keterlibatan, karyawan, dan kondisi kerja yang aman; 2) membandingkan *quality of work life* dengan persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, terpenuhi kebutuhan personalnya serta mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Riggio (2009) menyatakan bahwa *quality of work life* ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Wayne (1992) mendefinisikan bahwa *quality of work life*, menyangkut persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan/ pengembangan.

Quality of work life adalah kualitas hubungan antara karyawan dan keseluruhan lingkungan kerja, dengan dimensi manusia, teknis dan pertimbangan ekonomi (Chelte, 1983).

Quality of work life didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi karyawan, kesejahteraan karyawan dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan karyawan secara umum (Islam dan Siengthai, 2009).

Menurut Walton (1980) *quality of work life* didefinisikan sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, terutama kondisi yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan, kejujuran dan kesehatan mental.

Berdasarkan uraian teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* adalah kualitas hubungan karyawan terhadap pekerjaan mereka, terutama kondisi lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan kerja, dan kesejahteraan karyawan.

2.2.2. Indikator *quality of work life*

Menurut Cascio (2003, dalam Saputri, 2015) usaha perusahaan untuk memperbaiki *quality of work life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah :
 - a. Mengembangkan prestasi karyawan
 - b. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan.
 - c. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
 - d. Mengurangi subjektivitas dalam promosi
 - e. Memberikan kepastian hari depan
 - f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.
3. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
4. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2000) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.
5. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
6. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik

untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.

7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
8. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
9. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.

T. S. Nanjundeswaraswamy, dkk. pada jurnal *International Journal of Caring Sciences* melakukan penelitian yang berjudul *Quality of Work Life: Scale Development and Validation* tahun 2015 dengan teori dari Walton (1980). Penelitian tersebut menghasilkan sembilan dimensi *quality of work life*, yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berada untuk berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja dengan koordinasi satu atau beberapa cara lain. Kondisi kerja yang aman dan sehat akan terjamin kesehatan yang baik, kontinuitas pelayanan, menurunkan hubungan buruk

manajemen tenaga kerja. Pekerja yang sehat menghasilkan produktivitas tinggi. Karyawan ceria, percaya diri dan mungkin terbukti tak ternilai harganya adalah aset bagi organisasi jika lingkungan kerja bagus.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari sebuah nilai organisasi, visi, norma dll. Peluang promosi, promosi dan evaluasi penghargaan adalah kriteria baik yang digunakan di bawah kendali langsung sebuah organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi.

3. Relasi dan Kerjasama

Relasi dan kerja sama adalah komunikasi antar manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karirnya biasanya dikejar dalam kerangka sosial organisasi dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting *quality of work life*. Penerimaan pekerja didasarkan pada keterampilan, sifat-sifat yang berhubungan dengan pekerjaan, kemampuan dan potensi.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan memperbaiki kinerja individu dan kelompok. *Quality of work life* dijamin oleh peluang yang diberikan oleh pekerjaan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk tampil pekerjaan, memiliki kondisi baik untuk meningkatkan pribadi pemberdayaan dan keterampilan.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan adalah faktor motivasi. Pegawai terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan untuk mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu. Kepentingan ekonomi karyawan mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan karyawan tergantung sampai batas tertentu atas kompensasi yang ditawarkan, bayaran harus diperbaiki dasar pekerjaan yang dilakukan, keterampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kinerja dan prestasi.

6. Fasilitas

Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi dari tujuan dan sasaran dengan memuaskan keduanya kebutuhan fisik dan emosional para karyawan. Fasilitas meliputi pelayanan makanan, transportasi keamanan, dll. Banyak pengusaha telah menemukannya bermanfaat untuk memungkinkan pengaturan kerja alternatif karyawan mereka. Ini adalah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan moral karyawan. Alternatif pengaturan kerja kepada karyawan termasuk fleksibel jam kerja, lebih pendek atau tidak ada jalan bolak-balik, dan aman lingkungan kerja.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya elemen perilaku konstruktif seperti bekerja otonomi, ragam tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik dll berkontribusi pada kinerja karyawan. Karyawan menginginkan stabilitas kerja dan tidak suka menjadi korban kebijakan pribadi yang aneh dan tetap pada belas kasihan majikan. Keamanan pekerjaan adalah faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan *quality of work life* mereka.

8. Otonomi Pekerjaan

Dalam kelompok kerja otonom, karyawan diberi kebebasan mengambil keputusan. Pekerja sendiri merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan kerja terkait. Ini juga termasuk kesempatan yang berbeda untuk personil seperti kemandirian di tempat kerja dan memiliki kewenangan untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka.

9. Kecukupan Sumber daya

Sumber daya harus sesuai dengan tujuan yang dinyatakan, jika tidak, tenaga kerja tidak akan melakukannya kompeten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan rendah *quality of work life*. Kecukupan sumber daya ada hubungannya dengan cukup waktu dan peralatan, informasi dan bantuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian dimensi diatas, dalam penelitian ini menggunakan dimensi pada penelitian T. S. Nanjundeswaraswamy, dkk.(2015), yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, fasilitas, kepuasan kerja, otonomi pekerjaan, dan kecukupan sumber daya.

2.3. Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 1, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.1. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut ini:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang digajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada departemen, lembaga Pemerintahan non-departemen, kesekretariatan Lembaga tertinggi atau tinggi Negara, instansi vertikal di Daerah Provinsi, Kabupaten, Kota, Kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakan untuk tugas kenegaraan lainnya.
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintahan Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

2.3.2. Hak dan Kewajiban PNS

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa Hak Pegawai Negeri Sipil sebagai Berikut :

- a. Setiap PNS berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya, gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan (Pasal 7).
- b. Setiap PNS berhak atas cuti (Pasal 8).
- c. Setiap PNS yang ditimpa oleh kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya berhak memperoleh perawatan, PNS yang menderita cacat jasmani atau rohani dalam dan karena menjalankan tugasnya dalam kedinasan yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga berhak memperoleh tunjangan, PNS yang tewas keluarganya berhak memperoleh uang duka (Pasal 9).
- d. Setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun (Pasal 10).

Berdasarkan Undang - Undang No. 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa Kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagai Berikut :

- a. Wajib setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4).
- b. Wajib menaati segala peraturan perundangan-perundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab (Pasal 5).
- c. Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (Pasal 6).

2.4. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel

Quality of work life menurut Walton (1980) merupakan reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, terutama kondisi yang diperlukan untuk memuaskan

kebutuhan kejujuran dan kesehatan mental. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari Pratiwi dan Fathul Himam yang berjudul “Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja” pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap QWL pada PNS Pemda Bantul.

Sastrohadiwiryono (2005) mengatakan disiplin kerja ialah sebagai 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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend tahun 2015 yang berjudul “*Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*”. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Penelitian lain mengatakan dalam disiplin manajemen pada umumnya sering dihubungkan dengan *quality of work life* dan hasil pekerjaan seperti produktivitas, ketidakhadiran rendah, usaha karyawan, dan kinerja organisasi (Chinomona & Dhurup, 2013). Menurut Dunggio (2013) disiplin kerja juga bisa dipengaruhi banyak faktor lain diantaranya budaya kerja dan kepemimpinan, motivasi dan lainnya yang mana itu merupakan dimensi dari *quality of work life*.

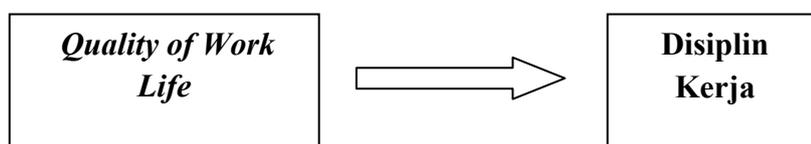
Quality of work life diketahui mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi (Mousavi, 2011). Kinerja pegawai diketahui sangat dipengaruhi oleh *quality of work life*, dan didukung oleh penelitian Lau & May (1998) yang menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja organisasi. Dimana ketika melihat kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja pegawai dari organisasi tersebut, yang didukung oleh Dunggio (2013) kinerja organisasi dapat dicapai organisasi apabila pegawai dapat lebih disiplin.

Berdasarkan teori dan penelitian tersebut, diketahui bahwa *quality of work life* yang terpenuhi dapat mempengaruhi disiplin kerja dengan adanya gaji yang

cukup, lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang baik, serta adanya kesempatan untuk pengembangan dan pelatihan bagi pegawai.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sekaran, 1992). Menurut Suriasumantri (1986) kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.



Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena Pegawai Negeri Sipil di DKI Jakarta yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah seperti datang tidak tepat waktu, bolos dari bekerja, korupsi, pelayanan publik yang tidak ramah, dan lainnya. Hal yang berbanding terbalik ketika gaji dan tunjangan yang merupakan dimensi dari *quality of work life* didapat dalam jumlah yang besar bahkan terbesar dibanding Pemerintah daerah lainnya. Selain itu, juga fasilitas dinas dan pelatihan pengembangan diri didapatkan untuk pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hal tersebut, dimensi *quality of work life* berusaha dipenuhi seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, relasi dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, fasilitas kerja, kepuasan kerja, otonomi pekerjaan, kecukupan sumber daya. Tetapi tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di DKI Jakarta masih rendah. Dengan begitu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti apakah benar *quality of work life* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil di DKI Jakarta.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil di DKI Jakarta”.

2.7. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain Amin yang berjudul “*Quality of Work Life in Indonesia Public Service Organization: The Role of Career Development and Personal Factors*” pada tahun 2013. Penelitian ini dilakukan di 5 Kantor Pelayanan Publik di Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dikaitkan dengan kualitas hidup kerja karyawan. Dan, faktor pribadi seperti; usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama pelayanan dan status perkawinan berhubungan secara signifikan dengan kualitas hidup kerja. Hasil ini membuktikan pengembangan karir dan faktor personal dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend yang berjudul “*Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*” pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan 148 responden yang merupakan karyawan PT. Dada Indonesia. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi terhadap karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dan juga disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari Pratiwi dan Fathul Himam yang berjudul “Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja” pada tahun 2014. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja terhadap

peningkatan QWL. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap QWL pada PNS Pemda Bantul.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Pendekatan kuantitatif cocok digunakan untuk mendapatkan informasi yang luas tetapi tidak mendalam. Bila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post facto*. Metode *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2011)

3.2. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu onyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady, 1981). Variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari (Kerlinger, 1973).

Menurut Sugiyono (2011) variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulannya. Secara umum, variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dalam sebuah penelitian. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas dalam sebuah penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *quality of work life*.

3.2.2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang diberikan untuk suatu konstruk dengan menggunakan konstruk lain (Sangadji & Sopiah, 2010). Definisi konseptual berdasarkan pada kajian literatur untuk merumuskan definisi dari variabel bebas dan variabel terikat.

3.2.2.1. Definisi Konseptual Quality of Work Life

Definisi konseptual *quality of work life* adalah persepsi karyawan untuk memuaskan kesehatan mental dan fisiknya pada lingkungan kerja.

3.2.2.2. Definisi Konseptual Disiplin Kerja

Definisi konseptual dari disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut.

3.2.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan definisi serta spesifikasi dari variabel tersebut (Sangadji & Sopiah, 2010). Definisi operasional merupakan suatu definisi yang menjelaskan suatu variabel secara utuh dengan menjelaskan definisi serta komponen-komponen dalam variabel tersebut.

3.2.3.1. Definisi Operasional *Quality of Work Life*

Definisi operasional *quality of work life* adalah persepsi karyawan untuk memuaskan kesehatan mental dan fisiknya pada lingkungan kerja yang diukur berdasarkan sembilan dimensi.

Pada penelitian ini *quality of work life* yang dihasilkan responden berdasarkan alat ukur *quality of work life* yang diadaptasi dari penelitian T S Nanjundeswaraswamy, dkk. (2015) yang mengacu pada teori Walton (1980). Instrumen ini memiliki sembilan dimensi, diantaranya (1) lingkungan kerja; (2) budaya organisasi; (3) relasi dan kerjasama; (4) pelatihan dan pengembangan; (5) kompensasi dan penghargaan; (6) fasilitas; (7) kepuasan kerja dan keamanan kerja; (8) otonomi pekerjaan; (9) kecukupan sumber daya.

3.2.3.2. Definisi operasional Disiplin Kerja

Disiplin kerja diukur dengan dimensi berdasarkan teori dari Rivai (2011) yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada prosedur kerja, bekerja etis. Alat ukur yang digunakan diadaptasi dari penelitian Widari (2016).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu yang menjadi unit analisis yang sedang diteliti (Sarwono, 2006). Menurut Sugiyono (2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di wilayah DKI Jakarta.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Semakin banyak sampel yang diambil sebagai perwakilan dari sebuah populasi maka hasil penelitian itu akan semakin merepresentasikan populasi (Sarwono, 2006). Maka dari itu, sampel yang diambil harus representatif dari populasi tersebut.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama terhadap anggota dalam populasi untuk menjadi sampel (Rangkuti, 2013).

Cara pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan *insidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Teknik tersebut digunakan untuk memudahkan peneliti dalam pengambilan sampel karena keterbatasan izin waktu yang diberikan. Adapun sampel dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di wilayah DKI Jakarta yang bekerja di kantor pemerintahan seperti kantor kelurahan, kecamatan, walikota, dan Pemprov. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 174 pegawai negeri sipil DKI Jakarta.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner, yaitu dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk kemudian responden menjawabnya (Sangadji & Sopiah, 2010). Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan jenis skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Penyebaran kuisisioner dilakukan secara langsung selama 14 hari kepada pegawai negeri sipil di Jakarta. Penetapan waktu berdasarkan izin waktu yang diberikan oleh Dinas PTSP DKI Jakarta.

Penelitian ini menggunakan dua buah alat ukur, yaitu alat ukur Disiplin Kerja yang digunakan oleh Widari (2016) dan alat ukur *quality of work life* dikembangkan oleh T S Nanjundeswaraswamy, dkk. (2015).

3.4.1. Instrumen Penelitian

3.4.1.1. Instrumen Disiplin Kerja

Instrumen Disiplin Kerja digunakan peneliti merupakan instrumen adaptasi dari penelitian Widari pada tahun 2016. Tujuan dari instrumen ini dibuat adalah untuk meneliti pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY Yogyakarta. Instrumen ini berdasarkan teori disiplin kerja dari Rivai (2005) terdapat 16 aitem, dimana 7 aitem favorable (mendukung) dan 9 aitem unfavorable (tidak mendukung).

Kisi-kisi dari instrumen tersebut antara lain :

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja sebelum ujicoba

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
		Fav	Unfav	
Kehadiran	Datang sesuai jam kerja	1	11	4
	Pulang sesuai jam kerja	2	12	
	Perijinan ketika tidak masuk kerja	3		1
Ketaatan pada peraturan kerja	Etika ketika jam kerja	4	14, 15	3
	Penggunaan pakaian dinas	6,7		2
	Sanksi ketika melanggar peraturan	8		1
Ketaatan pada standar kerja	Taat pada prosedur kerja	9		1
	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	10	13	2
	Penggunaan perlengkapan kantor		5	1
Bekerja etis	Bekerja tanpa imbalan		16	1
	Total Item			16

Setiap aitem diberikan pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dan skor dari pilihan jawaban tersebut disesuaikan berdasarkan aitem tersebut termasuk aitem *favorable* atau *unfavorable*. Skor tersebut sesuai dengan tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2 Skoring Butir Skala Disiplin Kerja

Pilihan Jawaban	Butir	Butir
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Ragu-ragu	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

3.4.1.2. Instrumen *quality of work life*

Instrumen *quality of work life* yang digunakan adalah adaptasi T S Nanjundenwaraswamy, dkk. tahun 2015. Instrumen ini terdiri dari 36 aitem, yaitu 34 aitem mendukung (*favorable*) dan 2 aitem tidak mendukung (*unfavorable*). Instrumen ini memiliki sembilan dimensi, diantaranya 1) lingkungan kerja; 2) budaya organisasi; 3) relasi dan kerjasama; 4) pelatihan dan pengembangan; 5) kompensasi dan penghargaan; 6) fasilitas; 7) kepuasan kerja dan keamanan kerja; 8) otonomi pekerjaan; 9) kecukupan sumber daya. Penjelasan kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3 Kisi-kisi *quality of work life* sebelum ujicoba

Dimensi	Indikator	Aitem		Total Aitem
		Fav	Unfav	
Lingkungan Kerja	Lingkungan yang memotivasi	1		1
	Kondisi Pekerjaan	2		1
	Waktu untuk kepentingan pribadi		3	1
	Dukungan untuk mengembangkan diri	4		1
	Informasi yang berhubungan dengan kerja	5		1
	Keterlibatan dalam membuat keputusan	6		1
	Kerjasama antar pegawai	7		1
	Kebijakan dalam sistem gaji	8		1
	Komunikasi	9		1
	Diskriminasi gender	10		1
Budaya Organisasi	Komentar dan saran	11		1
	Bangga akan pekerjaan	12		1
	Hubungan dengan rekan kerja	13		1
	Rasa memiliki terhadap kantor	14		1
Pelatihan dan Pengembangan	Hubungan dengan atasan	15		1
	Objektivitas program pelatihan	16		1
	Efektivitas pelatihan	17		1
	Pelatihan mengenai keterampilan interpersonal	18		1

Dimensi	Indikator	Aitem		Total Aitem
		Fav	Unfav	
	Frekuensi program pelatihan	19		1
	Kompensasi yang adil	20		1
Kompensasi dan Penghargaan	Penghargaan untuk pekerjaan yang baik	21		1
	Promosi yang adil	22		1
Fasilitas	Tunjangan jaminan sosial	23		1
	Transportasi	24		1
	Kenyamanan dalam bekerja	25		1
	Keamanan kerja	26		1
Kepuasan Kerja	Produktivitas kerja	27		1
	Rotasi kerja yang adil	28		1
	Kebebasan bekerja	29		1
	Kemampuan untuk bekerja	30		1
Otonomi Pekerjaan	Waktu yang fleksibel	31		1
	Tanggung jawab pekerjaan	32		1
	Stress terhadap pekerjaan		33	1
	Fasilitas	34		1
Kecukupan sumber daya	Sistem komunikasi dalam kantoor	35		1
	Saluran komunikasi	36		1
TOTAL				36

Setiap aitem diberikan pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dan skor dari pilihan jawaban tersebut disesuaikan berdasarkan aitem tersebut termasuk aitem *favorable* atau *unfavorable*. Skor tersebut sesuai dengan tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4 Skoring Butir *Quality of Work Life*

Kategori Jawaban	Butir	Butir
	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Ragu-ragu	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pada instrumen ini menggunakan Model *Rasch*. Rasch model merupakan sebuah model yang menyatakan bahwa kemungkinan jawaban benar disebabkan oleh perbedaan antara kemampuan individu dan kesukaran pada item (Wright & Stone, 1999 dalam Rangkuti & Wahyuni, 2016). Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2013).

3.5.1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang valid, yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sumintono dan Wahyu (2014), uji validitas dengan model Rasch memiliki beberapa kriteria, yaitu:

- a. Menggunakan nilai *Infit Mean Square* (MNSQ) dari setiap aitem dan dibandingkan dengan jumlah S.D dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D. maka aitem tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Nilai *Outfit* harus memenuhi minimal 2 nilai dari kriteria dibawah ini:
 - 1) Nilai *Mean Square* (MNSQ) yang diterima: $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$

2) Nilai *Z-Standar* (ZTSD) yang diterima: $-0.2 < ZTSD < +2.0$.

3) Nilai *Point Measure Correlation* (Pt Mean Corr): $0.4 < \text{Pt Measure Corr} < 0.85$

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas dengan kriteria b, dimana nilai *Outfit* harus memenuhi minimal 2 nilai dari kriteria yang ada. *Outfit* digunakan untuk mengukur kesensitifan pola respon terhadap aitem dengan tingkat kesulitan tertentu pada responden atau sebaliknya (Sumintono & Wahyu, 2014). Oleh karena itu, apabila terdapat aitem yang tidak memenuhi kriteria tersebut, maka aitem tersebut dinyatakan gugur. Uji coba instrumen ini dilakukan pada 70 responden yang sesuai dengan karakteristik sampel penelitian yaitu pegawai negeri sipil DKI Jakarta.

3.5.1.1. Pengujian Validitas Skala Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian validitas skala disiplin kerja, terdapat 4 aitem gugur atau tidak valid karena tidak terpenuhinya kriteria valid yang telah ditentukan. Berikut ini adalah aitem valid dan gugur dari skala disiplin kerja.

Tabel 3.5 Pengujian Validitas Skala Disiplin Kerja

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
		Fav	Unfav	
Kehadiran	Datang sesuai jam kerja	1*	11	2
	Pulang sesuai jam kerja	2*	12	
	Perijinan ketika tidak masuk kerja	3		1
Ketaatan pada peraturan kerja	Etika ketika jam kerja	4	14, 15	3
	Penggunaan pakaian dinas	6,7*		1
Ketaatan pada standar kerja	Sanksi ketika melanggar peraturan	8		1
	Taat pada prosedur kerja	9		1

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	Aitem
Bekerja etis	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	10	13	2
	Penggunaan perlengkapan kantor		5*	0
	Bekerja tanpa imbalan		16	1
	Total Aitem			12

(*) aitem tidak valid atau gugur

3.5.1.2. Pengujian Validitas Skala *Quality of Work Life*

Berdasarkan pengujian validitas Skala QWL, terdapat 10 aitem gugur atau tidak valid karena tidak terpenuhinya kriteria valid yang telah ditentukan. Berikut ini adalah aitem valid dan gugur dari Skala Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Pengujian Validitas Skala *Quality of Work Life*

Dimensi	Indikator	Aitem		Total
		Fav	Unfav	Aitem
Lingkungan Kerja	Lingkungan yang memotivasi	1*		0
	Kondisi Pekerjaan	2*		0
	Waktu untuk kepentingan pribadi		3*	0
	Dukungan untuk mengembangkan diri	4		1
	Informasi yang berhubungan dengan kerja	5		1
Budaya Organisasi	Keterlibatan dalam membuat keputusan	6*		0
	Kerjasama antar pegawai	7		1

Dimensi	Indikator	Aitem		Total
		Fav	Unfav	Aitem
	Kebijakan dalam sistem gaji	8		1
	Komunikasi	9		1
	Diskriminasi gender	10*		0
	Komentar dan saran	11*		0
	Bangga akan pekerjaan	12		1
	Hubungan dengan rekan kerja	13		1
	Rasa memiliki terhadap kantor	14		1
	Hubungan dengan atasan	15		1
	Objektivitas program pelatihan	16		1
Pelatihan dan Pengembangan	Efektivitas pelatihan	17		1
	Pelatihan mengenai keterampilan interpersonal	18		1
	Frekuensi program pelatihan	19		1
Kompensasi dan Penghargaan	Kompensasi yang adil	20		1
	Penghargaan untuk pekerjaan yang baik	21		1
	Promosi yang adil	22		1
Fasilitas	Tunjangan jaminan sosial	23		1
	Transportasi	24		1
	Kenyamanan dalam bekerja	25		1
Kepuasan Kerja	Keamanan kerja	26		1
	Produktivitas kerja	27		1
	Rotasi kerja yang adil	28		1
	Kebebasan bekerja	29		1

Dimensi	Indikator	Aitem		Total
		Fav	Unfav	Aitem
	Kemampuan untuk bekerja	30		1
Otonomi	Waktu yang fleksibel	31*		0
Pekerjaan	Tanggung jawab pekerjaan	32*		0
	Stress terhadap pekerjaan		33*	0
	Fasilitas	34		1
Kecukupan sumberdaya	Sistem komunikasi dalam kantor			1
	Saluran komunikasi	35		
		36*		0
	TOTAL	26		

(*) aitem tidak valid atau gugur

3.5.2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah aitem yang digunakan konsisten dalam setiap pengukuran (Gregory, 2010). Semakin reliabel aitem yang diuji, maka aitem tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel. Salah satu ciri instrumen yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil.

Menurut Sumintono dan Widhiarso (2014), reliabilitas aitem memiliki beberapa tingkat kategori, yaitu:

- Buruk, ketika reliabilitas $< 0,5$
- Jelek, ketika reliabilitas $0,5 - 0,6$
- Cukup, ketika reliabilitas $0,6 - 0,7$
- Bagus, ketika reliabilitas $0,7 - 0,8$
- Bagus sekali, ketika reliabilitas $> 0,8$

3.5.2.1. Pengujian Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian reliabilitas skala disiplin kerja, aitem aitem dalam skala tersebut termasuk dalam kategori e yaitu, bagus sekali. Hal ini dikarenakan aitem skala disiplin kerja memiliki reliabilitas sebesar 0.84

3.5.2.2. Pengujian Reliabilitas Skala *Quality of Work Life*

Berdasarkan pengujian reliabilitas skala *Quality of Work Life*, aitem aitem dalam skala tersebut termasuk dalam kategori e, yaitu bagus sekali. Hal ini dikarenakan aitem skala disiplin kerja memiliki reliabilitas sebesar 0.92.

3.6. Analisis Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Winsteps 3.73 dan SPSS 13.0. Beberapa teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Teknik deskriptif. Teknik deskriptif statistik untuk mengetahui gambaran sampel yang didapat berupa usia, jenis kelamin, instansi tempat bekerja, wilayah bekerja dan lama bekerja.
- b. Analisis uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Rangkuti, 2012). Interpretasi dari analisis uji normalitas adalah jika nilai sig (*p-value*) lebih besar dari taraf signifikansi (0,05) maka penyebaran data tergolong normal.
- c. Analisis uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel linear atau tidak. Jika nilai sig (*p-value*) lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) maka variabel tersebut tergolong linear.
- d. Analisis uji regresi. Uji regresi digunakan untuk melihat bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel (Rangkuti, 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden/Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 174 orang yang memiliki kriteria menjadi PNS di Jakarta. Responden tersebut merupakan responden yang dipilih berdasarkan sampling insidental.

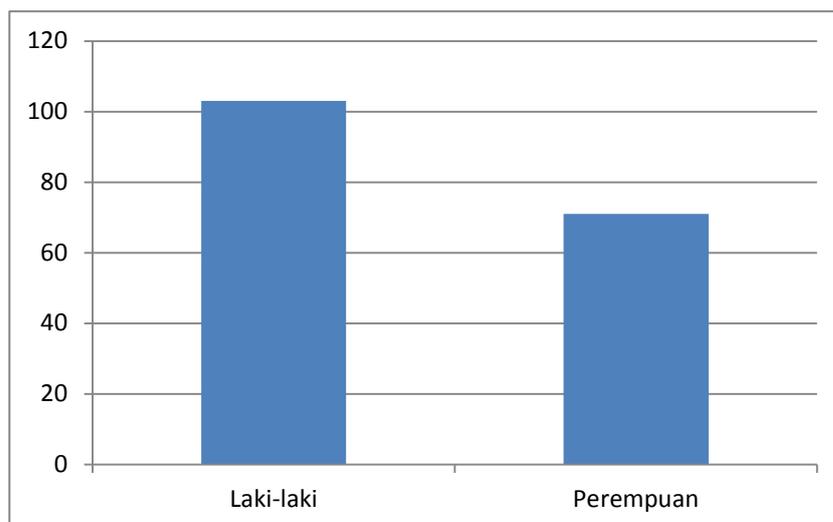
4.1.1. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki-laki	103	59,20%
Perempuan	71	40,80%
Total	174	100%

Berdasarkan tabel 4.1, terdapat 103 responden (59,20%) berjenis kelamin laki-laki dan 71 responden (40,80%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data pada tabel, laki-laki merupakan responden terbanyak di dalam penelitian ini. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.1 Data Deskriptif Jenis kelamin Responden Penelitian

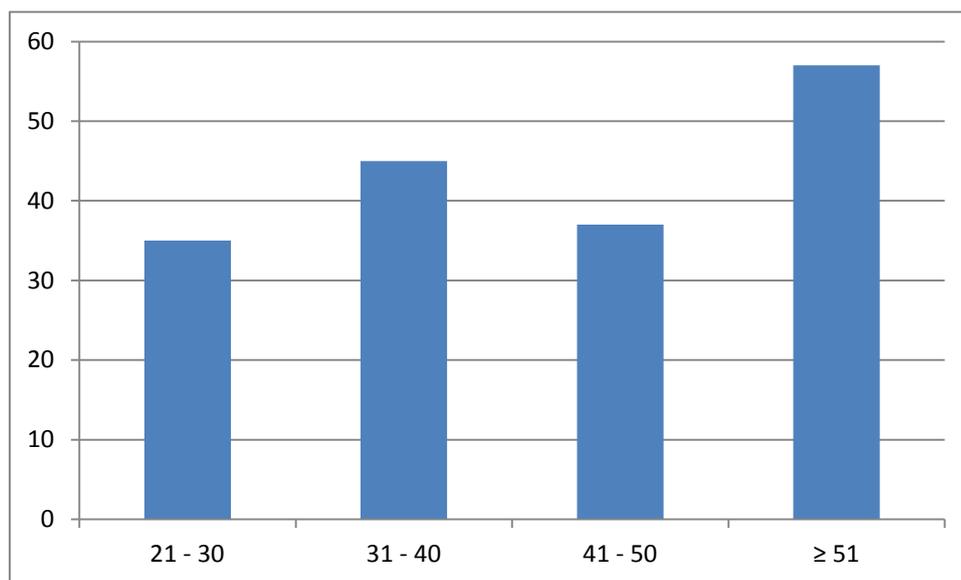
4.1.2. Gambaran Responden berdasarkan Usia

Berikut gambaran responden berdasarkan usia pada tabel 4.2:

Tabel 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian

Usia	N	Persentase
21 – 30	35	20,12%
31 – 40	45	25,86%
41 – 50	37	21,26%
≥ 51	57	32,76%
Total	174	100%

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 35 responden (20,12%) yang berada pada rentang usia 21 – 30 tahun, 45 responden (25,86%) yang berada pada rentang usia 31 – 40 tahun, 37 responden (21,26%) yang berada pada rentang usia 41 – 50 tahun, 57 responden (32,76%) yang berada pada rentang usia 51 tahun ke atas. Berdasarkan data pada tabel, responden pada rentang usia 51 tahun ke atas merupakan jumlah responden terbanyak pada penelitian. Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.2 Data Deskriptif Usia Responden Penelitian

4.1.3. Gambaran Responden berdasarkan Instansi Tempat Bekerja

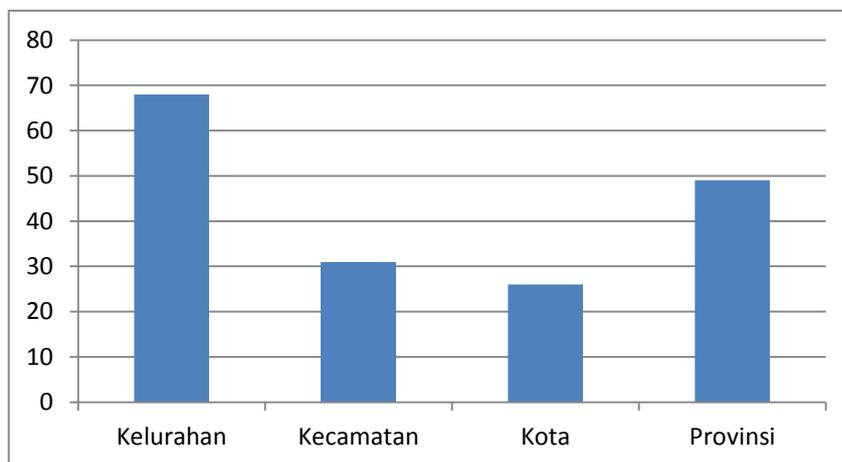
Berikut gambaran responden berdasarkan instansi tempat bekerja pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Data Distribusi Instansi Tempat Bekerja Responden Penelitian

Instansi	N	Persentase
Kantor Kelurahan	68	39,10%
Kantor Kecamatan	31	17,80%
Kantor Walikota	26	14,90%
Kantor Balaikota	49	28,20%
Total	174	100%

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 68 responden (39,1%) yang bekerja di Kantor Kelurahan, 31 responden (17,8%) yang bekerja di Kantor Kecamatan, 26 responden (14,9%) yang bekerja di Kantor Walikota, serta 49 responden (28,2%) yang bekerja di Kantor Balaikota. Kantor kelurahan merupakan instansi tempat bekerja terbanyak responden di dalam penelitian ini. Gambaran responden

penelitian berdasarkan Instansi tempat bekerja dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.3 Data Deskriptif Instansi Tempat Bekerja Responden Penelitian

4.1.4. Gambaran Responden berdasarkan Wilayah Tempat Bekerja

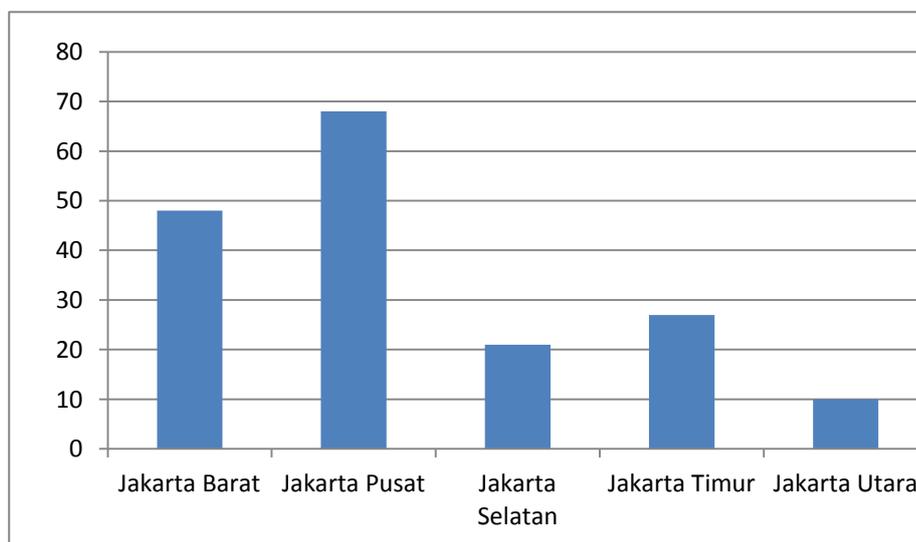
Berikut gambaran responden berdasarkan wilayah tempat bekerja pada tabel 4.4:

Tabel 4.4 Data Distribusi Wilayah Tempat Bekerja Responden Penelitian

Wilayah	N	Persentase
Jakarta Barat	48	27,60 %
Jakarta Pusat	68	39,10 %
Jakarta Selatan	21	12,10 %
Jakarta Timur	27	15,50 %
Jakarta Utara	10	5,70 %
Total	174	100%

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 48 responden (27,60%) yang bekerja di Jakarta Barat, 68 responden (39,10 %) yang bekerja di Jakarta Pusat, 21 responden (12,10%) yang bekerja di Jakarta Selatan, 27 responden (15,50%) yang bekerja di Jakarta Timur, serta 10 responden (5,70%) yang bekerja di Jakarta

Utara. Wilayah Jakarta Pusat merupakan lokasi terbanyak bekerja responden di dalam penelitian ini. Gambaran responden penelitian berdasarkan wilayah tempat bekerja dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.4 Data Deskriptif Wilayah Tempat Bekerja Responden Penelitian

4.1.5. Gambaran Responden berdasarkan Lama Bekerja

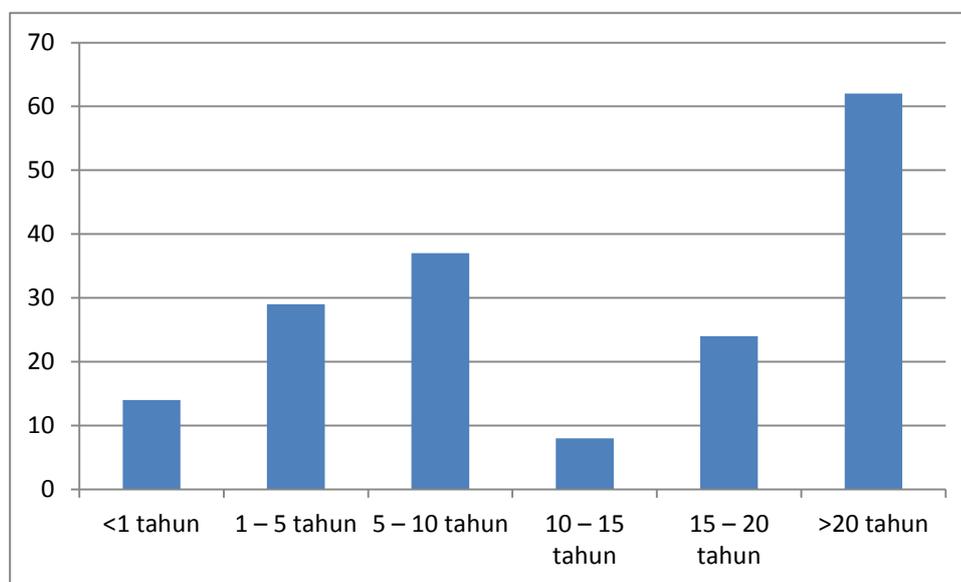
Berikut gambaran responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.5:

Tabel 4.5 Data Distribusi Lama Bekerja Responden Penelitian

Lama Bekerja	N	Persentase
<1 tahun	14	8,00 %
1 – 5 tahun	29	16,70 %
5 – 10 tahun	37	21,30 %
10 – 15 tahun	8	4,60 %
15 – 20 tahun	24	13,80 %
>20 tahun	62	35,60 %
Total	174	100%

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 14 responden (8,00%) yang bekerja selama kurang dari satu tahun, 29 responden (16,70 %) yang bekerja selama 1 – 5

tahun, 37 responden (21,30%) yang bekerja selama 5 – 10 tahun, 8 responden (4,60%) yang bekerja selama 10 – 15 tahun, 24 responden (13,80%) yang bekerja selama 15 – 20 tahun serta 62 responden (36,60%) yang bekerja selama 20 tahun ke atas. Lama bekerja 20 tahun ke atas merupakan lama bekerja terbanyak responden di dalam penelitian ini. Gambaran responden penelitian berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.5 Data Deskriptif Lama Bekerja Responden Penelitian

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Pada awal penelitian, peneliti membaca jurnal mengenai *quality of work life* dan juga berita-berita mengenai PNS DKI Jakarta. Peneliti tertarik meneliti PNS DKI Jakarta yang saat itu sedang banyak berita mengenai kinerja PNS DKI Jakarta. Selain itu, peneliti juga mendapatkan banyak informasi mengenai *quality of work life* dari jurnal dan penjelasan dari dosen pembimbing. Setelah mendapatkan fenomena pada PNS DKI Jakarta dan tertarik dengan variabel *quality of work life*, peneliti kemudian mencari variabel yang berkaitan dengan fenomena tersebut.

Kemudian, peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing mengenai fenomena dan variabel yang berhubungan. Selain dengan dosen pembimbing, peneliti juga berdiskusi dengan rekan-rekan peneliti untuk menetapkan variabel yang berkaitan dan mematangkan fenomena yang peneliti dapatkan. Setelah diskusi kembali dan disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti kemudian menetapkan disiplin kerja sebagai variabel dependen dan *quality of work life* sebagai variabel independen.

Peneliti kemudian memperbanyak membaca literatur dan teori yang terkait variabel tersebut sebagai dasar penelitian. Setelah itu, peneliti mencari instrumen terkait disiplin kerja dan *quality of work life*. Peneliti menemukan jurnal dari penelitian T. S. Nanjundeswaraswamy, dkk. (2015) yang mengembangkan Skala *Quality of Work Life* dan kemudian peneliti bersama rekan peneliti yang meneliti *quality of work life* melakukan *back translate* instrumen tersebut oleh ahli penerjemah bahasa Inggris, lalu membuat *blueprint* dan surat izin untuk *Expert Judgement* (EJ). Setelah mendapatkan hasil dari EJ, peneliti kemudian memperbaiki beberapa aitem dan melakukan uji keterbacaan kepada beberapa rekan peneliti. Peneliti kemudian memperbaiki aitem-aitem yang disarankan dari uji keterbacaan. Kemudian mempersiapkan kuisioner untuk melakukan uji coba.

Kemudian, peneliti membuat surat izin penelitian di Dinas PTSP DKI Jakarta untuk izin mengambil data kepada PNS DKI Jakarta. Selanjutnya, peneliti melakukan ujicoba terhadap 70 responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Uji coba instrumen dilakukan untuk mendapatkan aitem-aitem yang valid dan reliabel. Hasil dari uji coba tersebut yaitu terdapat 10 aitem yang gugur pada skala *quality of work life* dan 4 aitem yang gugur pada skala disiplin kerja. Dan hasil uji reliabilitas pada skala disiplin kerja sebesar 0,84 dan termasuk dalam kategori bagus sekali. Sedangkan uji reliabilitas pada skala *quality of work life* sebesar 0,92 dan termasuk dalam kategori bagus sekali.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pada awal pelaksanaan penelitian, peneliti berkunjung ke Balai Kota Pemprov DKI Jakarta untuk ke Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta, untuk

melakukan wawancara sebagai tambahan data dan menyebar kuisioner kepada beberapa pegawai di BKD. Pengambilan data dilakukan secara langsung ke kantor kelurahan, kecamatan, walikota, dan balaikota di wilayah DKI Jakarta. Beberapa kantor yang dilakukan pengambilan data antara lain Kantor Walikota Jakarta Barat, Kantor Kelurahan Menteng, Kantor Kecamatan Kalideres, Kantor Kelurahan Kayu Manis, Kantor Kelurahan Pisangan Baru, dan beberapa kantor lainnya. Beberapa kantor bersikap kooperatif terhadap peneliti dan mempersilahkan untuk mengambil data. Sedangkan ada juga kantor yang bersikap kurang kooperatif dengan menolak ataupun mempersulit peneliti untuk mengambil data di kantor tersebut.

Proses pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 Desember 2017 sampai 4 Januari 2018. Saat pengambilan data, beberapa kantor mempersilahkan untuk membagikan langsung kuisioner kepada pegawai. Tetapi, ada juga beberapa kantor yang meminta peneliti meninggalkan kuisioner tersebut dan akan diambil kembali sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Setelah melakukan pengambilan data final, maka didapatkan 174 responden yang mengisi kuisioner penelitian ini.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1. Data Deskriptif Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja memiliki jumlah aitem valid sebanyak 12 aitem. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 174 responden. Analisis data penelitian menggunakan skor murni yang didapatkan dari *Rasch model* (Winsteps 3.73) yang kemudian diolah menggunakan SPSS 13. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Deskriptif Data Disiplin Kerja

Pengukuran	Nilai
Mean	2,0707
Median	1,8300
Varians	3,133
Standar Deviasi	1,76993
Minimum	-1,59
Maksimum	8,18
Range	9,77

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,0707, nilai tengah sebesar 1,8300, nilai sebaran data sebesar 3,133, nilai tingkat variasi data 1,76993, nilai minimum sebesar -1,59, nilai maksimum sebesar 8,18, serta jarak data terendah dan tertinggi sebesar 9,77. Grafik histogram dan kurva normal variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

4.3.1.1. Kategorisasi Skor Variabel Disiplin Kerja

Pengkategorian disiplin kerja berdasarkan dengan:

Rendah, jika: $X < \text{Mean}$, yaitu $X < -1,3030$

Tinggi, jika: $X \geq \text{Mean}$, yaitu $X \geq -1,3030$

Kategorisasi disiplin kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7 Responden berdasarkan Disiplin kerja

Disiplin Kerja	N	Persentase
Rendah	96	55,20%
Tinggi	78	44,80%
Total	174	100%

Berdasarkan tabel 4.7, terdapat 96 responden (55,20%) yang memiliki skor disiplin kerja rendah dan terdapat 78 responden (44,80%) yang memiliki skor

disiplin kerja tinggi. Responden dengan skor disiplin kerja rendah lebih banyak dari pada responden dengan skor disiplin kerja tinggi.

4.3.1.2. Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.8 Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Total
	Rendah	Tinggi	
Laki-laki	57	46	103
Perempuan	39	32	71
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.8, terdapat 46 (44,66%) responden laki-laki yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari total 103 responden laki-laki dan terdapat 32 (45,07%) responden perempuan yang memiliki disiplin kerja tinggi dari total 71 responden perempuan. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden laki-laki dan perempuan yang memiliki skor disiplin kerja rendah lebih banyak dibanding dengan yang memiliki skor disiplin kerja tinggi.

4.3.1.3. Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Instansi

Tabel 4.9 Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Instansi

Kategori	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Total
	Rendah	Tinggi	
Kantor Kelurahan	31	37	68
Kantor Kecamatan	18	13	31
Kantor Walikota	13	13	26
Kantor Balaikota	34	15	49
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.9, terdapat 37 (54,41%) responden di Kantor Kelurahan memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 68 responden, 13 (4,93%) responden di Kantor Kecamatan memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 31 responden, 13 (50%) responden di Kantor Walikota memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 26 responden, dan 15 (30,61%) responden di Kantor Balai kota memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 49 responden.

4.3.1.4. Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Wilayah

Tabel 4.10 Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Wilayah

Kategori	Disiplin Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Jakarta Barat	26	22	48
Jakarta Timur	13	14	27
Jakarta Pusat	39	29	68
Jakarta Utara	6	4	10
Jakarta Selatan	12	9	21
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.10, terdapat 22 (45,83%) responden di Jakarta Barat yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 48 responden, 14 (51,85%) responden di Jakarta Timur memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 27 responden, 29 (42,64%) responden di Jakarta Pusat memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 68 responden, 4 (40%) responden di Jakarta Utara memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 10 responden, 9 (42,85%) responden di Jakarta Selatan memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 21 responden.

4.3.1.5. Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.11 Crosstabs Disiplin Kerja berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Total
	Rendah	Tinggi	
Kurang dari 1 tahun	9	5	14
1 - 5 tahun	15	14	29
5 - 10 tahun	22	15	37
10 - 15 tahun	4	4	8
15 - 20 tahun	14	10	24
Lebih dari 20 tahun	32	30	62
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.11, terdapat 5 (35,71%) responden yang lama bekerja kurang dari 1 tahun yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 14 responden, 14 (48,27%) responden yang lama bekerja 1-5 tahun yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 29 responden, 15 (40,54%) responden yang lama bekerja 5-10 tahun yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 37 responden, 4 (50%) responden yang lama bekerja 5-10 tahun yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 8 responden, 10 (41,67%) responden yang lama bekerja 15-20 tahun yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 24 responden, dan 30 (48,38%) responden yang lama bekerja lebih dari 20 tahun yang memiliki skor disiplin kerja tinggi dari 62 responden.

4.3.1.6 Crosstabs Disiplin Kerja dengan *Quality of Work Life*

Tabel 4.12 Crosstabs Disiplin Kerja dengan *Quality of Work Life*

Kategori	<i>Quality of Work</i>	<i>Quality of Work</i>	Total
Disiplin Kerja	<i>Life Rendah</i>	<i>Life Tinggi</i>	
Rendah	60	36	96
Tinggi	36	42	78
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.12, terdapat 60 (62,50%) responden yang memiliki skor *quality of work life* dan disiplin kerja rendah, 36 (37,50%) responden yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dan disiplin kerja rendah, 36 (46,15%) responden yang memiliki skor *quality of work life* rendah dan disiplin kerja tinggi, dan 42 (53,85%) responden yang memiliki *quality of work life* tinggi dan disiplin kerja rendah.

4.3.2. Data Deskriptif *Quality of Work Life*

Variabel disiplin kerja memiliki jumlah aitem valid sebanyak 26 aitem. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 174 responden. Analisis data penelitian menggunakan skor murni yang didapatkan dari Rasch model (Winsteps 3.73) yang kemudian diolah menggunakan SPSS 13. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Deskriptif Data *Quality of Work Life*

Pengukuran	Nilai
Mean	-1,3030
Median	-1,4200
Varians	4,343
Standar Deviasi	2,08409
Minimum	-4,59
Maksimum	3,45
Range	8,04

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa variabel *Quality of Work Life* memiliki nilai rata-rata sebesar -1,3030, nilai tengah sebesar -1,4200, nilai sebaran data sebesar 4,343, nilai tingkat variasi data 2,08409, nilai minimum sebesar -4,59, nilai maksimum sebesar 3,45, serta jarak data terendah dan tertinggi sebesar 8,04. Grafik histogram dan kurva normal variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

4.3.3. Kategorisasi Skor Variabel *Quality of Work Life*

Pengkategorian *quality of work life* berdasarkan dengan:

Rendah, jika: $X < \text{Mean}$, yaitu $X < 2,0707$

Tinggi, jika: $X \geq \text{Mean}$, yaitu $X \geq 2,0707$

Kategorisasi *quality of work life* responden dapat dilihat pada tabel 4.14:

Tabel 4.14 Kategorisasi Skor *Quality of Work Life*

<i>Quality of Work Life</i>	N	Persentase
Rendah	96	55,20%
Tinggi	78	44,80%
Total	174	100%

Berdasarkan tabel 4.14, terdapat 96 responden (55,20%) yang memiliki skor *quality of work life* rendah dan terdapat 78 responden (44,80%) yang

memiliki skor *quality of work life* tinggi. Responden dengan skor *quality of work life* rendah lebih banyak dari pada responden dengan skor *quality of work life* tinggi.

4.3.3.1. Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.15 Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	<i>Quality of Work</i>	<i>Quality of Work</i>	Total
	<i>Life Rendah</i>	<i>Life Tinggi</i>	
Laki-laki	51	52	103
Perempuan	45	26	71
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.15, terdapat 52 (50,48%) responden laki-laki yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari total 103 responden laki-laki dan terdapat 26 (36,61%) responden perempuan yang memiliki *quality of work life* tinggi dari total 71 responden perempuan. Selain itu juga, responden laki-laki memiliki skor *quality of work life* lebih tinggi dibanding responden perempuan.

4.3.1.2. Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Instansi

Tabel 4.16 Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Instansi

Kategori	<i>Quality of Work</i>	<i>Quality of Work</i>	Total
	<i>Life Rendah</i>	<i>Life Tinggi</i>	
Kelurahan	31	37	68
Kecamatan	18	13	31
Walikota	13	13	26
Provinsi	34	15	49
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.16, terdapat 37 (54,41%) responden di Kelurahan memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 68 responden, 13 (41,93%) responden di Kecamatan memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 31 responden, 13 (50%) responden di Kota memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 26 responden, dan 15 (30,61%) responden di Provinsi memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 49 responden.

4.3.1.3. Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Wilayah

Tabel 4.17 Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Wilayah

Kategori	<i>Quality of Work Life</i>		Total
	Rendah	Tinggi	
Jakarta Barat	24	24	48
Jakarta Timur	18	9	27
Jakarta Pusat	37	31	68
Jakarta Utara	6	4	10
Jakarta Selatan	11	10	21
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.17, terdapat 24 (50%) responden di Jakarta Barat yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 48 responden, 9 (33,33%) responden di Jakarta Timur memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 27 responden, 31 (45,58%) responden di Jakarta Pusat memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 68 responden, 4 (40%) responden di Jakarta Utara memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 10 responden, 10 (47,61%) responden di Jakarta Selatan memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 21 responden.

4.3.1.4. Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.18 Crosstabs *Quality of Work Life* berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	<i>Quality of Work</i>		Total
	<i>Life Rendah</i>	<i>Life Tinggi</i>	
Kurang dari 1 tahun	7	7	14
1 - 5 tahun	14	15	29
5 - 10 tahun	23	14	37
10 - 15 tahun	3	5	8
15 - 20 tahun	14	10	24
Lebih dari 20 tahun	35	27	62
Total	96	78	174

Berdasarkan tabel 4.18, terdapat 7 (50%) responden yang lama bekerja kurang dari 1 tahun yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 14 responden, 15 (51,72%) responden yang lama bekerja 1-5 tahun yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 29 responden, 14 (37,83%) responden yang lama bekerja 5-10 tahun yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 37 responden, 5 (62,50%) responden yang lama bekerja 5-10 tahun yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 8 responden, 10 (41,67%) responden yang lama bekerja 15-20 tahun yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 24 responden, dan 27 (43,54%) responden yang lama bekerja lebih dari 20 tahun yang memiliki skor *quality of work life* tinggi dari 62 responden.

4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang didapat berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis chi kuadrat. Data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai sig (p-value) lebih besar dari pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). selain itu, peneliti juga menggunakan asumsi *Central Limit Theorem*, yaitu teori yang menyatakan bahwa data yang memiliki sampel lebih besar dari 30, maka data dinyatakan normal.

Hasil pengujian normalitas variabel disiplin kerja dan *quality of work life* pada tabel 4.19:

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Sig (p-value)	α	Interpretasi Analisis chi kuadrat	Interpretasi asumsi CLT
Disiplin Kerja	0,000	0,05	Tidak Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal
<i>Quality of Work Life</i>	0,000	0,05	Tidak Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal

Berdasarkan data pada tabel 4.19, dapat dilihat bahwa dalam interpretasi analisis chi kuadrat variabel disiplin kerja dan *quality of work life* memiliki nilai sig (p-value) lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) sehingga dikatakan tidak berdistribusi normal. Namun, berdasarkan interpretasi asumsi CLT dengan jumlah responden lebih dari 30, maka data diasumsikan berdistribusi normal.

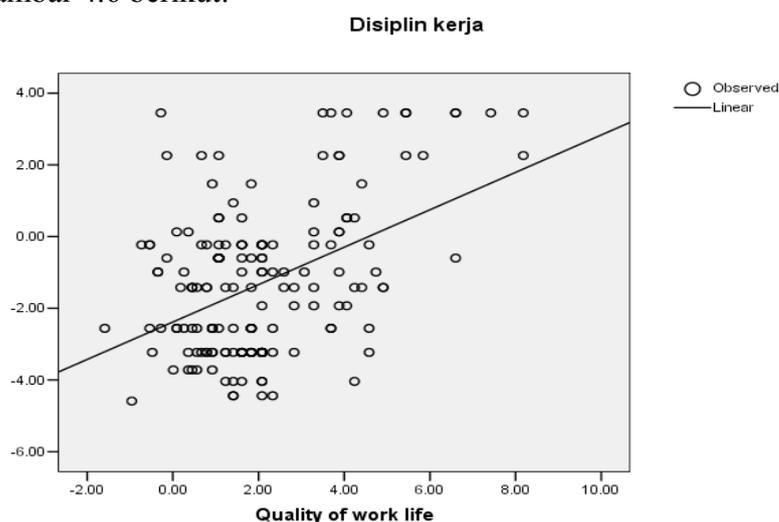
4.3.4. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Asumsi linearitas terutama harus dipenuhi jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear (Rangkuti, 2016). Kedua variabel dikatakan memiliki linearitas apabila nilai sig (p-value) lebih kecil daripada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja dengan variabel *quality of work life* dapat dilihat pada tabel 4.20:

Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji Linearitas

Variabel	Sig (p-value)	α	Interpretasi
Disiplin Kerja dan <i>Quality of Work Life</i>	0,000	0,05	Linier

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan variabel *quality of work life* memiliki nilai p sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Linearitas kedua variabel dapat dilihat pada *scatter plot* gambar 4.6 berikut:

**Gambar 4.6 Scatter Plot Linearitas**

4.3.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi satu prediktor. Analisis regresi merupakan uji hipotesis yang dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antar variabel. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil DKI Jakarta. Berikut persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : variabel yang diprediksi

X : variabel prediktor *quality of work life*

a : bilangan konstan

b : koefisien prediktor *quality of work life*

Persamaan garis regresi dari penelitian ini, yaitu:

$$\text{Disiplin kerja} = -2,384 + 0,522X$$

Interpretasinya adalah jika *quality of work life* (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka skor disiplin kerja (Y) juga akan mengalami penambahan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap *quality of work life* bersifat positif, yang artinya terdapat pengaruh yang positif *quality of work life* terhadap disiplin kerja.

Setelah diketahui persamaan regresi, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan kriteria nilai signifikansi pada nilai F yang diperoleh. Berdasarkan penghitungan dengan SPSS versi 13 didapatkan hasil sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 4.21 Uji Signifikansi X terhadap Y

Model	Df	F	Sig
<i>Regression</i>	1	42,039	0,000 ^a
<i>Residual</i>	172		
Total	173		

Kriteria pengujian:

H₀ ditolak jika F hitung > F tabel dan nilai p < 0,05

H₀ diterima jika F hitung < F tabel dan nilai p > 0,05

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui F hitung sebesar 42,039 dengan nilai p = 0,000. Jika nilai p dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka dapat

disimpulkan $p < 0,05$ yang artinya hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Jika dibandingkan menggunakan F hitung dan F tabel (1;172), sehingga dapat diperoleh F tabel sebesar 3,89 artinya F hitung $>$ F tabel. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil DKI Jakarta.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil DKI Jakarta.

Hasil penghitungan korelasi ganda (R) yang diperoleh dari hasil penghitungan adalah 0,443 dan R Square sebesar 0,196. Artinya variabel *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 19,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar itu. Berikut tabel yang menampilkan hasil penghitungan indeks korelasi ganda (R):

Tabel 4.22 Uji Model Summary

R	R Square
0,443 ^a	0,196

a. Predictors: (Constant), Quality of work life

4.4. Pembahasan

Penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil DKI Jakarta. Ini juga sesuai dengan penelitian yang mengatakan dalam disiplin manajemen pada umumnya sering dihubungkan dengan *quality of work life* dan hasil pekerjaan seperti produktivitas, ketidakhadiran rendah, usaha karyawan, dan kinerja organisasi (Chinomona & Dhurup, 2013).

Kinerja pegawai akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis (Rivai, 2005).

Selain itu, berdasarkan penghitungan korelasi ganda menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap disiplin kerja, yaitu sebesar 19,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini sejalan dengan penelitian Dunggio (2013) yaitu disiplin kerja bisa dipengaruhi banyak faktor lain diantaranya budaya kerja dan kepemimpinan, motivasi dan lainnya yang mana itu merupakan dimensi dari *quality of work life*.

Selain itu, diketahui pula berdasarkan persamaan regresi bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja bersifat positif, yang artinya jika *quality of work life* tinggi maka disiplin kerja akan tinggi juga.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diuji, tetapi terdapat juga keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, teknik sampling yang digunakan yaitu *insidental sampling*, kurang dapat menjadi representatif karena termasuk dalam *nonprobability sampling* yang tidak memberi peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Kedua, alat ukur yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja masih memiliki kekurangan diantaranya karena disiplin kerja merupakan intensi/tingkatan sebaiknya pilihan jawaban diganti menjadi sering, jarang, tidak pernah untuk mengukur perilaku bukan sikap dalam disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* terhadap disiplin kerja. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil DKI Jakarta.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* dengan disiplin kerja, yang berarti semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Sebaliknya apabila *quality of work life* pegawai tersebut rendah maka rendah pula disiplin kerjanya.

Disiplin kerja tidak lahir dengan sendirinya. Disiplin lahir dari proses sosialisasi dan penanaman dari orang tua dan sekolah, dengan kedisiplinan yang dibangun dengan matang maka disiplin akan timbul dari internal individu. Dengan pengawasan internal datang dari dalam individu maka akan lahir kontrol diri yang mempunyai peran penting dalam membangun disiplin diri. Kontrol diri dibutuhkan untuk mengaktifkan proses pendisiplinan (Davis & Newstrom, 1985). Kontrol diri tersebut akan membuat seorang pegawai menjadi taat dan patuh akan peraturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan membuat suatu instansi disegani terutama dalam instansi pemerintahan. Disiplin kerja yang rendah, akan membuat pegawai negeri sipil di pandang sebelah mata oleh masyarakat. Apabila disiplin pegawai negeri sipil rendah, sudah tentu target pembangunan dan pelayanan publik tidak dapat diselenggarakan dengan baik dan hasilnya pun tidak sesuai dengan target yang ditentukan.

Quality of work life yang terpenuhi dengan baik juga akan membuat pegawai lebih nyaman dan merasa lebih dihargai oleh organisasi tersebut. Selain

itu juga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, dengan *quality of work life* yang rendah dalam organisasi membuat pegawai tidak puas dan cenderung malas-malasan dalam bekerja.

Disiplin kerja dan *quality of work life* sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja pada tiap pegawai jika telah tumbuh dengan baik maka akan menjadi kebanggaan bagi setiap organisasi. *Quality of work life* yang baik pun akan meningkatkan semangat dalam bekerja bagi pegawainya. Apalagi untuk pegawai yang bekerja di bidang pelayanan publik, dengan meningkatnya *quality of work life* pegawai maka akan timbul disiplin kerja yang baik yang akan membuat instansi tersebut dihargai dan dihormati oleh masyarakat.

5.3. Saran

5.3.1 Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil penelitian ini diharapkan lebih meningkatkan kedisiplinan kerja mereka walaupun hal hal yang mempengaruhi seperti fasilitas, kompensasi, pelatihan, dan hal lainnya minim didapatkan. Pegawai Negeri Sipil juga diharapkan lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. Dan melakukan sikap disiplin kerja tersebut bukan hanya karena takut dengan sanksi dan teguran dari atasan, tetapi timbul dari hati nurani bahwa PNS bekerja untuk negara dan masyarakat.

5.3.2 Pemerintah

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran peneliti bagi pemerintah yaitu diharapkan dapat mengontrol aspek yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti yang ada dalam dimensi dari *quality of work life* yaitu lingkungan kerja, fasilitas, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, dan sebagainya. karena dengan begitu dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawainya. Pemerintah juga diharapkan memberikan program khusus untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya dan menyadarkan betapa pentingnya disiplin dalam suatu pekerjaan.

5.3.3 Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan mencari referensi teori dan jurnal-jurnal internasional yang lebih banyak lagi. Dengan begitu, dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja para PNS, yang dapat menambah masukan-masukan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya. Selain itu, diharapkan dapat menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling*, dimana dapat memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Z. (2013). Quality of work life in indonesia public service organizations: the role of career development and personal factors. *International Journal of Applied Psychology*, 3 (3), 38-44.
- Carina, Jessi. Hingga Tengah Tahun ini, 80 PNS DKI Dipecat karena Tak Disiplin. 11 Juli 2016. Kompas. Diambil dari <http://megapolitan.kompas.com/read/2016/07/11/18441791/hingga.tengah.tahun.ini.80.pns.dki.dipecat.karena.tak.disiplin>
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1 (4), 523-533.
- Himam, F., & Pratiwi, K. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13 (1), 42-49.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cimahi: Alfabeta Bandung.
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Rapor Akuntabilitas Kinerja K/L dan Provinsi meningkat*. Desember 15, 2015. <https://www.menpan.go.id/berita-terkini/4170-rapor-akuntabilitas-kinerja-k-l-dan-provinsi-meningkat>
- Mangkunegara, A. A, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (case study in PT. Dada Indonesia) . *Universal Journal of Management* 3 (8), 318-328.

- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Quality of work life of employee in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 7 (3), 3-14.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Swamy, D. R., & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8 (2), 281-300.
- Nurmulia Rekso Purnomo. (2015). Kinerja Pemprov DKI dinilai Belum Memuaskan, 16 Desember 2015, Diambil dari <http://megapolitan.kompas.com/read/2015/12/16/05245321/Kinerja.Pemprov.DKI.Dinilai.Belum.Memuaskan>
- Parmin. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*, 14 (02).
- Prijodarminto, S. (1992). *Disiplin kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rangkuti, A.A. (2012). *Konsep dan teknik analisis data penelitian kuantitatif bidang psikologi dan pendidikan*. Jakarta: FIP PRESS
- Rangkuti, A.A. (2013). *Buku ajar: Statistika inferensial untuk penelitian psikologi dan pendidikan*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, A. A., & Wahyuni, L. D. (2016). *Modul: Analisis Data Penelitian Kuantitatif Berbasis Classical Test Theory dan Item Response Theory (Rasch Model)*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roeleejanto, C., Basit, N., Payangan, O. R., Pahlevi, C. (2015). Effects of leadership, competency, and work discipline on the application of total quality management and employees' performance for the accreditation status achievement of government hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 3 (9), 2201-2796.

Shelviana, S. (2015). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (pns) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 3 (4), 1912-1926.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development*. Bandung: Alfabeta

Sumintono, B., & Widhioso, W., (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Sosial Science Education*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House

Tilaar, N. T., Sendow, G.M, Jorie, R.J. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara . *Jurnal EMBA*, 5 (2), 20170-2078.

Widari, T. (2016). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Disiplin Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Kehadiran	Datang dan pulang sesuai jam kerja	Saya datang ke kantor tepat waktu sesuai aturan.	Saya terlambat datang ke kantor tanpa ijin atasan	4
		Saya pulang dari kantor sesuai aturan.	Saya pulang lebih awal dari kantor tanpa ijin atasan	
Ketaatan pada peraturan kerja	Perijinan ketika tidak masuk kerja	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat ijin) jika tidak masuk kerja		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Ketaatan pada standar kerja	Etika ketika jam kerja	Selama jam kantor, saya fokus menyelesaikan pekerjaan	Selama jam kantor, saya tidak melaksanakan pekerjaan	3
			Selama jam kantor, saya lebih sering bermain atau berbicara dengan rekan kerja dibanding bekerja menyelesaikan tugas	
	Penggunaan pakaian dinas	Saya berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan		2
		Saya berpakaian rapih di dalam kantor		
	Sanksi ketika melanggar peraturan	Kantor memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Bekerja etis	Taat pada prosedur kerja	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.		1
	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	Saya menunda pekerjaan dari atasan	2
	Penggunaan perlengkapan kantor		Saya menggunakan perlengkapan kantor untuk keperluan pribadi	1
	Bekerja tanpa imbalan		Saya meminta imbalan ketika melakukan pelayanan publik	1
TOTAL		9	7	16

Lampiran 2. Instrumen *Quality of Work Life*

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Lingkungan Kerja	Lingkungan yang memotivasi	Lingkungan kerja kantor tempat saya bekerja sangat memotivasi		1
	Kondisi Pekerjaan	Kantor saya memiliki kondisi kerja yang baik		1
	Waktu untuk kepentingan pribadi	Sulit mengambil cuti selama pekerjaan untuk mengurus masalah pribadi atau keluarga		1
	Dukungan untuk mengembangkan diri	Kantor memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan saya		1
	Informasi yang berhubungan dengan kerja	Kantor mengkomunikasikan setiap kebijakan/aturan yang terjadi		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Budaya Organisasi	Keterlibatan dalam membuat keputusan	Saya terlibat dalam membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan		1
	Kerjasama antar pegawai	Ada kerja sama yang baik antar pegawai untuk mencapai visi misi		1
	Kebijakan dalam sistem gaji	Kebijakan sistem penggajian di kantor saya tergolong bagus		1
	Komunikasi	Kantor mengkomunikasikan setiap kebijakan/aturan yang terjadi		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
	Diskriminasi gender	Saya merasa ada perbedaan perlakuan pihak kantor dalam aturan/kebijakan sekolah terhadap pegawai pria dan pegawai wanita		1
	Komentar dan saran	Saya merasa bebas dalam memberikan komentar tentang kinerja saya		1
	Bangga akan pekerjaan	Saya bangga bekerja di kantor ini		1
	Hubungan dengan rekan kerja	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja		1
	Rasa memiliki terhadap kantor	Pegawai memiliki rasa kepemilikan yang kuat		1
	Hubungan dengan atasan	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Pelatihan dan Pengembangan	Objektivitas program pelatihan	Kantor memberikan program pelatihan yang membantu pegawai untuk memiliki keterampilan yang dibutuhkan		1
	Efektivitas pelatihan	Kantor saya memberikan/menyediakan kesempatan pelatihan yang cukup untuk mengikuti peningkatan kompetensi		1
	Pelatihan mengenai keterampilan interpersonal	Kantor memberikan program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan hubungan interpersonal antar pegawai		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Kompensasi dan Penghargaan	Frekuensi program pelatihan	Saya merasa bahwa program pelatihan harus sering diselenggarakan		1
	Kompensasi yang adil	Saya merasa diberi kompensasi yang memadai dan adil atas pekerjaan yang saya lakukan		1
	Penghargaan untuk pekerjaan yang baik	Kantor memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja		1
	Promosi yang adil	Kesempatan promosi diberikan kantor secara adil		1
Fasilitas	Tunjangan jaminan sosial	Kantor memberikan jaminan sosial untuk pegawai		1
	Transportasi	Kantor menyediakan fasilitas transportasi yang baik		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Kepuasan Kerja	Kenyamanan dalam bekerja	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya		1
	Keamanan kerja	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan		1
	Produktivitas kerja	Kondisi kerja memungkinkan saya untuk bekerja secara produktif sesuai dengan kemampuan saya		1
	Rotasi kerja yang adil	Prosedur rotasi pergantian pegawai pada tingkatan kelas tergolong bagus/baik		1
	Kebebasan bekerja	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk melakukan yang terbaik di bidang tertentu		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Otonomi Pekerjaan	Kemampuan untuk bekerja	Pekerjaan saya memungkinkan untuk maksimal menggunakan kemampuan dan keterampilan saya		1
	Waktu yang fleksibel	Kantor saya menerapkan jam kerja yang fleksibel		1
	Tanggung jawab pekerjaan	Saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan saya		1
	Stress terhadap pekerjaan		Saya merasa pekerjaan saya cukup menekan	1
Kecukupan sumber daya	Fasilitas	Kantor saya menyediakan sumber daya untuk memfasilitasi kinerja saya		1
	Sistem komunikasi dalam kantor	Komunikasi antar komponen kantor cukup memuaskan		1

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
	Saluran komunikasi	Kantor menyediakan berbagai saluran untuk terjadinya pertukaran informasi		1
	TOTAL	35	1	36

Lampiran 3. Kuesioner

Lembar Informasi Partisipan

Assalamu'alaikum wr. wb.

Saya adalah Zada Reyhan Rahman, Mahasiswa Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Saat ini saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menjadi sarjana Psikologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek psikologis dalam diri seorang Pegawai Negeri Sipil DKI Jakarta

Semua data yang didapat selama penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner untuk diisi oleh responden. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sejujur-jujurnya dan apa adanya sesuai dengan pribadi Bapak/Ibu.

Partisipan pada penelitian ini bersifat sukarela dan atas kemauan sendiri. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Periksa kembali jawaban Bapak/Ibu jangan sampai ada yang terlewat. Semua jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Zada Reyhan Rahman

1125134541

Zadarey.17@gmail.com

Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta

Inform Consent
Lembar Persetujuan Responden

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama (Inisial) :

Usia :

Dengan sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, **telah bersedia** menjadi responden dalam penelitian ini.

Peneliti telah menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian ini. Dengan demikian saya menyatakan kesediaan untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Saya menyetujui bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaan oleh peneltii dan dosen pembimbing, serta hanya digunakan untuk tujuan penelitian dalam rangka tugas akhir peneliti.

Jakarta, 2017

Yang membuat pernyataan,

.....

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama/Inisial : _____
- Usia : tahun
- Jenis kelamin : L / P (silahkan di lingkari)
- Instansi/Dinas Tempat Bekerja : _____
- Wilayah Daerah Tempat Bekerja : _____
- Lama menjadi PNS : _____
- < 1 tahun 10-15 tahun
 1-5 tahun 15-20 tahun
 5-10 tahun >20 tahun

Perhatikan petunjuk pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Kuisisioner ini terdapat dua (2) bagian, yang terdiri dari 37 dan 16 pernyataan.
3. Pilihlah salah satu respon dari pernyataan tersebut yang paling mendekati kondisi atau keadaan Anda dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom pilihan jawaban.

Contoh :

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu- ragu	Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya bangga menjadi Pegawai Negeri Sipil DKI Jakarta				√	

4. Periksa kembali setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang tidak diisi.

SELAMAT MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu - Ragu	Setuju	Sangat Setuju
1	Kantor memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan saya					
3	Ada kerja sama yang baik antar pegawai untuk mencapai visi misi					
4	Kebijakan sistem penggajian di kantor saya tergolong bagus					
17	Kantor memberikan jaminan sosial untuk pegawai					
19	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya					

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	Selama jam kantor, saya fokus menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan					
4	Kantor memberikan sanksi tegas bagi yang melanggar peraturan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
9	Saya menunda pekerjaan dari atasan					

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas *Quality of Work Life*

TABLE 10.1 C:\Users\Compaq\Documents\SKRIPSI ZAD ZOU577WS.TXT\ Jan 16 0:04 2018
 INPUT: 70 Person 36 Item REPORTED: 70 Person 36 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

Person: REAL SEP.: 2.69 REL.: .88 ... Item: REAL SEP.: 3.36 REL.: .92

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD	PT-MEASURE CORR. EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item		
31	191	70	1.93	.14	2.15	5.9	3.64	9.4	A .11 .59	34.3	46.2	G2
10	173	70	2.32	.15	2.32	5.9	3.37	8.2	B-.02 .61	44.3	52.3	B5
3	244	70	.82	.16	1.67	3.4	2.47	5.4	C .18 .50	51.4	51.7	A3
33	238	70	.96	.15	1.45	2.6	2.02	4.2	D .25 .51	44.3	46.2	G4
32	269	70	.06	.20	1.42	1.7	1.89	2.8	E .19 .46	70.0	70.8	G3
11	252	70	.61	.17	1.27	1.4	1.74	2.9	F .33 .49	57.1	57.0	B6
6	256	70	.49	.17	1.32	1.6	1.53	2.1	G .26 .48	57.1	61.8	B1
19	288	70	-.87	.24	1.51	1.8	1.40	1.4	H .27 .44	71.4	76.3	C4
22	271	70	-.02	.20	1.22	.9	1.24	.9	I .68 .46	60.0	72.5	D3
23	279	70	-.38	.22	1.23	.9	1.21	.8	J .53 .45	72.9	75.3	E1
17	260	70	.37	.18	1.08	.4	1.15	.7	K .62 .47	58.6	64.8	C2
24	244	70	.82	.16	.87	-.8	1.09	.5	L .48 .50	58.6	51.7	E2
14	268	70	.10	.19	1.06	.3	1.03	.2	M .58 .46	65.7	70.6	B9
20	283	70	-.59	.23	.95	-.1	.90	-.3	N .63 .45	77.1	76.1	D1
8	296	70	-1.37	.25	.95	-.2	.95	-.1	O .34 .43	74.3	74.0	B3
18	258	70	.43	.17	.82	-.9	.93	-.2	P .66 .48	68.6	64.2	C3
21	275	70	-.19	.21	.93	-.2	.89	-.3	Q .57 .45	71.4	73.5	D2
7	284	70	-.64	.24	.86	-.5	.77	-.8	R .52 .45	80.0	76.1	B2
16	263	70	.27	.18	.75	-1.2	.86	-.5	S .70 .47	62.9	66.2	C1
12	290	70	-1.00	.25	.81	-.7	.75	-1.0	T .56 .44	81.4	75.7	B7
13	287	70	-.82	.24	.75	-1.0	.78	-.8	U .55 .44	85.7	76.5	B8
30	269	70	.06	.20	.77	-1.0	.69	-1.3	V .67 .46	81.4	70.8	G1
9	281	70	-.48	.23	.71	-1.1	.76	-.8	W .63 .45	75.7	76.1	B4
5	274	70	-.15	.21	.76	-.9	.76	-.9	X .57 .45	78.6	73.3	A5
28	256	70	.49	.17	.76	-1.3	.73	-1.2	Y .66 .48	71.4	61.8	F5
25	285	70	-.70	.24	.69	-1.2	.63	-1.5	Z .65 .44	77.1	76.7	F2
34	259	70	.40	.18	.65	-1.9	.63	-1.8	AA .54 .48	80.0	64.5	H1
26	283	70	-.59	.23	.63	-1.5	.54	-1.9	AB .53 .45	81.4	76.1	F3
1	278	70	-.33	.22	.62	-1.6	.47	-2.3	AC .59 .45	84.3	75.2	A1
29	274	70	-.15	.21	.62	-1.7	.56	-1.8	AD .72 .45	80.0	73.3	F6
27	285	70	-.70	.24	.61	-1.7	.52	-2.1	AE .67 .44	80.0	76.7	F4
4	270	70	.02	.20	.60	-1.9	.59	-1.8	AF .65 .46	71.4	72.3	A4
35	269	70	.06	.20	.52	-2.4	.59	-1.8	AG .35 .46	82.9	70.8	H2
15	289	70	-.93	.25	.58	-1.9	.51	-2.2	AH .67 .44	84.3	76.0	B10
2	273	70	-.10	.21	.54	-2.2	.45	-2.5	AI .59 .46	81.4	73.1	A2
36	275	70	-.19	.21	.53	-2.1	.41	-2.7	AJ .54 .45	87.1	73.5	H3
MEAN	266.4	70.0	.00	.20	.97	-.1	1.10	.2		70.7	68.6	
S.D.	24.8	.0	.76	.03	.43	2.0	.75	2.8		12.9	9.1	

TABLE 3.1 C:\Users\Compaq\Documents\SKRIPSI ZADA ZOU577WS.TXT1 Jan 16 0:04 2018
 INPUT: 70 Person 36 Item REPORTED: 70 Person 36 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 70 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	137.0	36.0	1.26	.28	1.15	.3	1.10	.1
S.D.	12.5	.0	1.01	.04	.85	2.7	.86	2.6
MAX.	172.0	36.0	5.13	.42	3.75	9.9	3.82	9.9
MIN.	90.0	36.0	-1.07	.19	.16	-3.6	.09	-4.0
REAL RMSE	.35	TRUE SD	.95	SEPARATION	2.69	Person	RELIABILITY	.88
MODEL RMSE	.29	TRUE SD	.97	SEPARATION	3.39	Person	RELIABILITY	.92
S.E. OF Person MEAN = .12								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .96
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .91

SUMMARY OF 36 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	266.4	70.0	.00	.20	.97	-.1	1.10	.2
S.D.	24.8	.0	.76	.03	.43	2.0	.75	2.8
MAX.	296.0	70.0	2.32	.25	2.32	5.9	3.64	9.4
MIN.	173.0	70.0	-1.37	.14	.52	-2.4	.41	-2.7
REAL RMSE	.22	TRUE SD	.73	SEPARATION	3.36	Item	RELIABILITY	.92
MODEL RMSE	.21	TRUE SD	.73	SEPARATION	3.56	Item	RELIABILITY	.93
S.E. OF Item MEAN = .13								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.97
 2520 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 3877.59 with 2412 d.f. p=.0000
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .6327

TABLE 1.0 C:\Users\Compaq\Documents\SKRIPSI ZADA ZOU577ws.TXT1 Jan 16 0:04 2018
 INPUT: 70 Person 36 Item REPORTED: 70 Person 36 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

```

-----
                Person - MAP - Item
                <more>|<rare>
6
                +
                |
                | 040
5
                +
                |
                |
4
                |
                | 059
                | 035
                | 025
                | 036 T
3
                +
                |
                | 003
                | 020 021 049
                | 027 B5
                | 029 053 S
                | 034 + G2
2
                |
                | 004 022 031
                | 023 039 T
                | 007 010 012 013 028 038 050 051 054 055 061
                | 009 015 026 029 047 M
1
                |
                | 037 041 042 043 052 060 063 065 070 + G4
                | 006 014 016 024 033 046 056 057 058 068 S A3 E2
                | 002 005 044 062 B6
                | 008 028 045 064 067 B1 C2 C3 F5 H1
                | 030 032 048 S C1
0
                |
                | 011 069 +M A4 B9 D3 G1 G3 H2
                | 066 A2 A5 D2 F6 H3
                | 001 A1 B4 E1
                | B2 D1 F2 F3 F4
                | T S B8 C4
-1
                |
                | 017 + B10 B7
                |
                | B3
                | T
-2
                +
                |
                | <less>|<frequ>
  
```

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

TABLE 10.1 C:\Users\Compag\Documents\SKRIPSI ZAD ZOU980WS.TXT\ Jan 16 0:19 2018
 INPUT: 70 Person 16 Item REPORTED: 70 Person 16 Item 6 CATS WINSTEPS 3.73

 Person: REAL SEP.: 2.38 REL.: .85 ... Item: REAL SEP.: 2.30 REL.: .84

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD	PT-MEASURE CORR. EXP.	EXACT MATCH OBS% EXP%	Item
2	277	70	1.16	.18	1.68 2.2	3.13 4.9	A .34 .53	60.0 70.9	HDF2
5	284	70	.91	.20	1.61 1.7	2.09 2.7	B .51 .54	70.0 78.8	BEU1
14	305	70	-.48	.29	1.76 2.6	1.58 1.7	C .49 .59	75.7 78.5	TPU1
8	289	70	.68	.23	1.47 1.3	1.76 1.9	D .40 .56	78.6 80.8	TSF1
16	321	70	-1.76	.28	1.06 .5	1.00 .1	E .47 .48	70.0 71.6	BEU2
12	302	70	-.23	.29	1.03 .2	.87 -.3	F .67 .59	80.0 79.6	HOU2
15	306	70	-.57	.29	.82 -.8	1.01 .1	G .60 .58	80.0 78.1	TPU2
11	301	70	-.15	.29	.98 .1	.90 -.2	H .63 .59	77.1 80.0	HOU1
10	288	70	.73	.22	.64 -1.0	.71 -.8	h .57 .55	82.9 80.6	TSF3
6	299	70	.01	.28	.59 -1.4	.54 -1.4	g .71 .59	85.7 80.5	TPF3
4	296	70	.24	.27	.59 -1.2	.57 -1.2	f .67 .59	84.3 81.0	TPF2
13	305	70	-.48	.29	.58 -1.9	.48 -1.9	e .72 .59	87.1 78.5	TSU1
1	307	70	-.65	.29	.56 -2.3	.46 -2.2	d .73 .58	90.0 77.7	HDF1
3	294	70	.38	.26	.42 -1.9	.54 -1.4	c .68 .58	90.0 81.2	TPF1
9	294	70	.38	.26	.49 -1.6	.50 -1.5	b .68 .58	84.3 81.2	TSF2
7	301	70	-.15	.29	.38 -2.6	.31 -2.6	a .80 .59	94.3 80.0	TPF4
MEAN	298.1	70.0	.00	.26	.92 -.4	1.03 -.1		80.6 78.7	
S.D.	10.2	.0	.70	.03	.46 1.6	.74 2.0		8.5 3.0	

TABLE 3.1 C:\Users\Compaq\Documents\SKRIPSI ZADA ZOU980ws.TXT1 Jan 16 0:19 2018
 INPUT: 70 Person 16 Item REPORTED: 70 Person 16 Item 6 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 70 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	68.1	16.0	-.04	.58	1.04	.2	1.03	.0
S.D.	5.3	.0	1.83	.21	1.24	2.2	1.21	2.0
MAX.	80.0	16.0	5.29	1.42	8.05	9.9	7.64	8.5
MIN.	61.0	16.0	-1.94	.37	.02	-1.9	.01	-1.9
REAL RMSE	.71	TRUE SD	1.69	SEPARATION	2.38	Person	RELIABILITY	.85
MODEL RMSE	.62	TRUE SD	1.73	SEPARATION	2.81	Person	RELIABILITY	.89
S.E. OF Person MEAN = .22								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .98
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .86

SUMMARY OF 16 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	298.1	70.0	.00	.26	.92	-.4	1.03	-.1
S.D.	10.2	.0	.70	.03	.46	1.6	.74	2.0
MAX.	321.0	70.0	1.16	.29	1.76	2.6	3.13	4.9
MIN.	277.0	70.0	-1.76	.18	.38	-2.6	.31	-2.6
REAL RMSE	.28	TRUE SD	.64	SEPARATION	2.30	Item	RELIABILITY	.84
MODEL RMSE	.26	TRUE SD	.65	SEPARATION	2.46	Item	RELIABILITY	.86
S.E. OF Item MEAN = .18								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.99
 1120 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 1228.53 with 1031 d.f. p=.0000
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .4723

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Instrumen Skala

TABLE 3.1 C:\Users\Compaq\Documents\SKRIPSI ZADA ZOU996WS.TXTQ Jan 21 14:19 2018
INPUT: 174 Person 26 Item REPORTED: 174 Person 26 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 174 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	102.7	26.0	2.07	.43	1.00	-.2	1.02	-.2
S.D.	10.2	.0	1.76	.10	.71	1.8	.80	1.9
MAX.	129.0	26.0	8.18	1.03	4.34	4.7	4.41	5.1
MIN.	63.0	26.0	-1.59	.24	.08	-3.2	.06	-3.3
REAL RMSE	.49	TRUE SD	1.69	SEPARATION	3.43	Person	RELIABILITY	.92
MODEL RMSE	.44	TRUE SD	1.71	SEPARATION	3.90	Person	RELIABILITY	.94
S.E. OF Person MEAN = .13								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .96

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .93

SUMMARY OF 26 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	687.2	174.0	.00	.16	1.01	-.1	1.02	-.1
S.D.	31.4	.0	.72	.02	.33	2.1	.46	2.3
MAX.	736.0	174.0	1.44	.18	2.03	5.0	2.62	6.1
MIN.	611.0	174.0	-1.34	.12	.49	-4.0	.39	-4.3
REAL RMSE	.17	TRUE SD	.70	SEPARATION	4.18	Item	RELIABILITY	.95
MODEL RMSE	.16	TRUE SD	.70	SEPARATION	4.49	Item	RELIABILITY	.95
S.E. OF Item MEAN = .14								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.99

4524 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 5704.67 with 4322 d.f. p=.0000

Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .5017

TABLE 3.1 C:\Users\Compaq\Documents\SKRIPSI ZADA ZOU384WS.TXTD Jan 21 12:55 2018
 INPUT: 174 Person 12 Item REPORTED: 174 Person 12 Item 8 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 174 MEASURED Person

	TOTAL	COUNT	MEASURE	MODEL	INFIT		OUTFIT	
	SCORE				MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	51.6	12.0	-1.30	.72	.90	-.1	.92	-.1
S.D.	4.1	.0	2.08	.14	1.03	1.8	1.08	1.7
MAX.	60.0	12.0	3.45	1.02	6.79	9.9	6.59	9.9
MIN.	43.0	12.0	-4.59	.37	.05	-1.8	.03	-1.6
REAL RMSE	.81	TRUE SD	1.91	SEPARATION	2.35	Person	RELIABILITY	.85
MODEL RMSE	.73	TRUE SD	1.94	SEPARATION	2.65	Person	RELIABILITY	.88
S.E. OF Person MEAN = .16								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .99
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .86

SUMMARY OF 12 MEASURED Item

	TOTAL	COUNT	MEASURE	MODEL	INFIT		OUTFIT	
	SCORE				MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	747.9	174.0	.00	.18	1.01	.0	.92	-.4
S.D.	20.0	.0	.68	.01	.35	1.8	.33	1.4
MAX.	798.0	174.0	.87	.19	1.74	3.2	1.84	3.2
MIN.	720.0	174.0	-1.72	.16	.60	-2.3	.56	-2.2
REAL RMSE	.19	TRUE SD	.65	SEPARATION	3.37	Item	RELIABILITY	.92
MODEL RMSE	.18	TRUE SD	.65	SEPARATION	3.64	Item	RELIABILITY	.93
S.E. OF Item MEAN = .20								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000
 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -1.00
 2088 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 2065.78 with 1897 d.f. p=.0038
 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .4248

Lampiran 7. Output Data Demografi

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Laki-laki	103	59,2	59,2	59,2
	Perempuan	71	40,8	40,8	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Instansi tempat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Kelurahan	68	39,1	39,1	39,1
	Kecamatan	31	17,8	17,8	56,9
	Walikota	26	14,9	14,9	71,8
	Pemprov	49	28,2	28,2	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

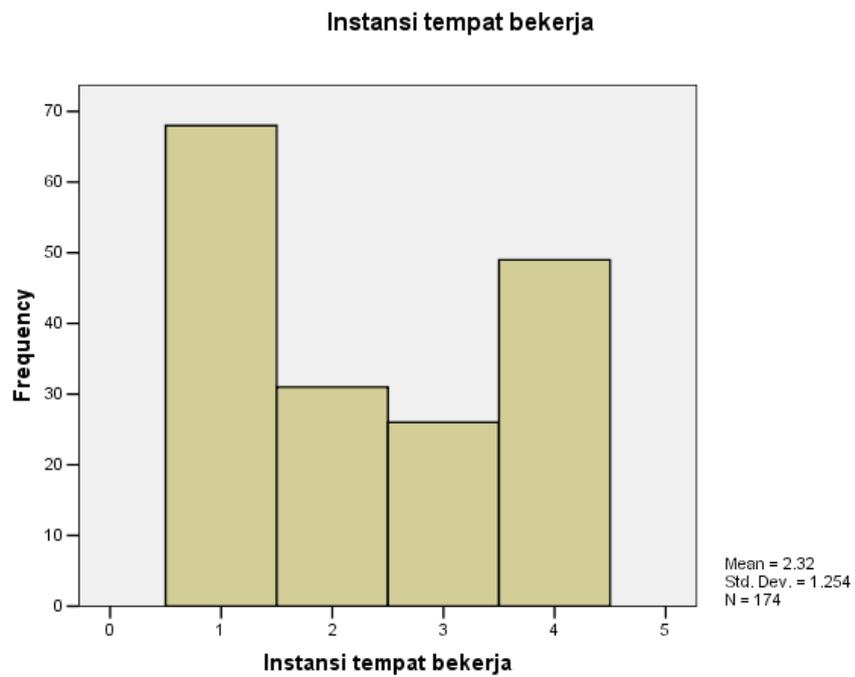
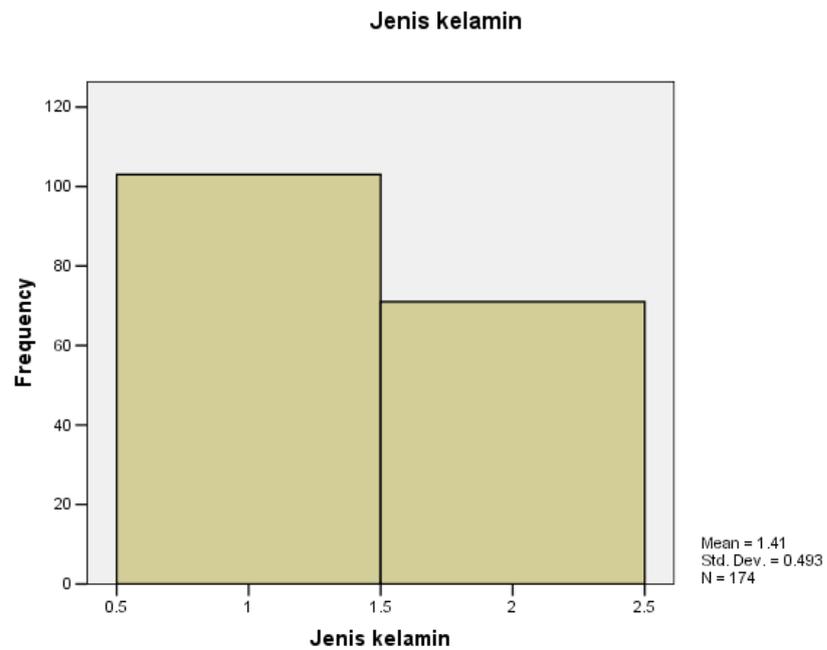
Wilayah tempat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Jakbar	48	27,6	27,6	27,6
	Jaktim	27	15,5	15,5	43,1
	Jakpus	68	39,1	39,1	82,2
	Jakut	10	5,7	5,7	87,9
	Jaksel	21	12,1	12,1	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

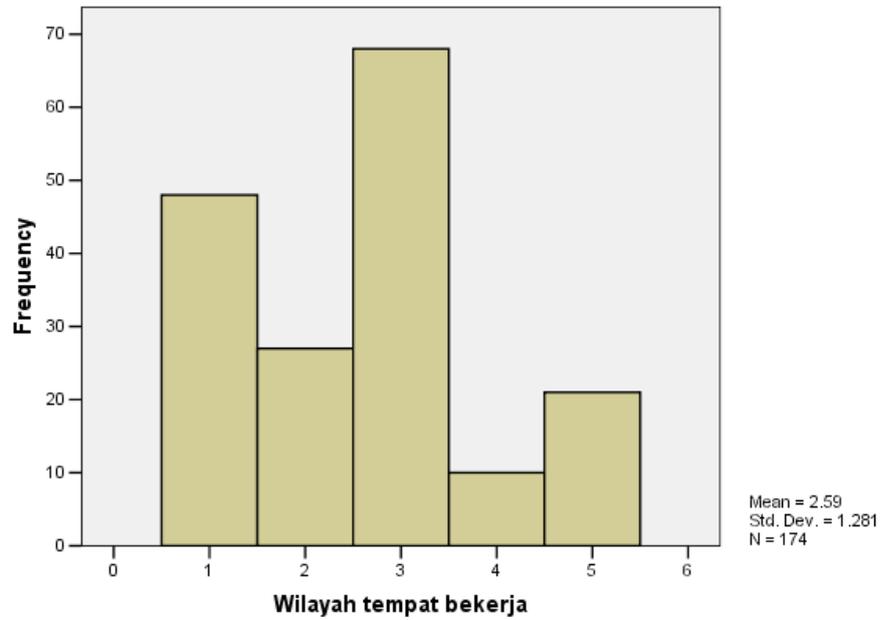
Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	<1 tahun	14	8,0	8,0	8,0
	1-5 tahun	29	16,7	16,7	24,7
	5-10 tahun	37	21,3	21,3	46,0
	10-15 tahun	8	4,6	4,6	50,6
	15-20 tahun	24	13,8	13,8	64,4
	>20 tahun	62	35,6	35,6	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

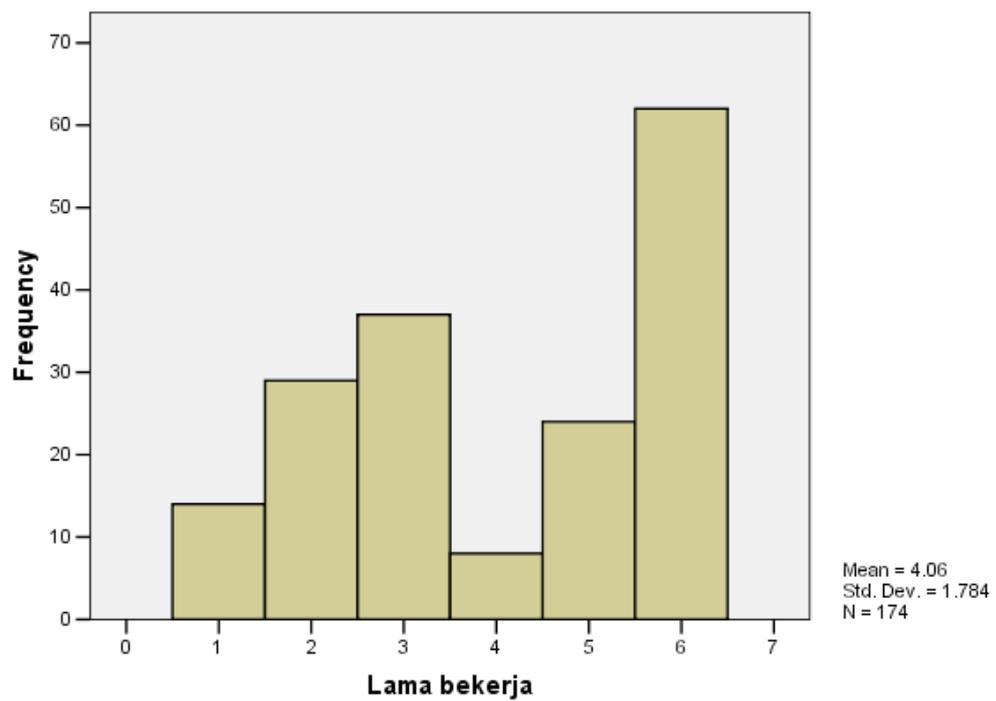
Lampiran 8. Diagram Data Demografi



Wilayah tempat bekerja



Lama bekerja



Lampiran Data Deskriptif Disiplin Kerja

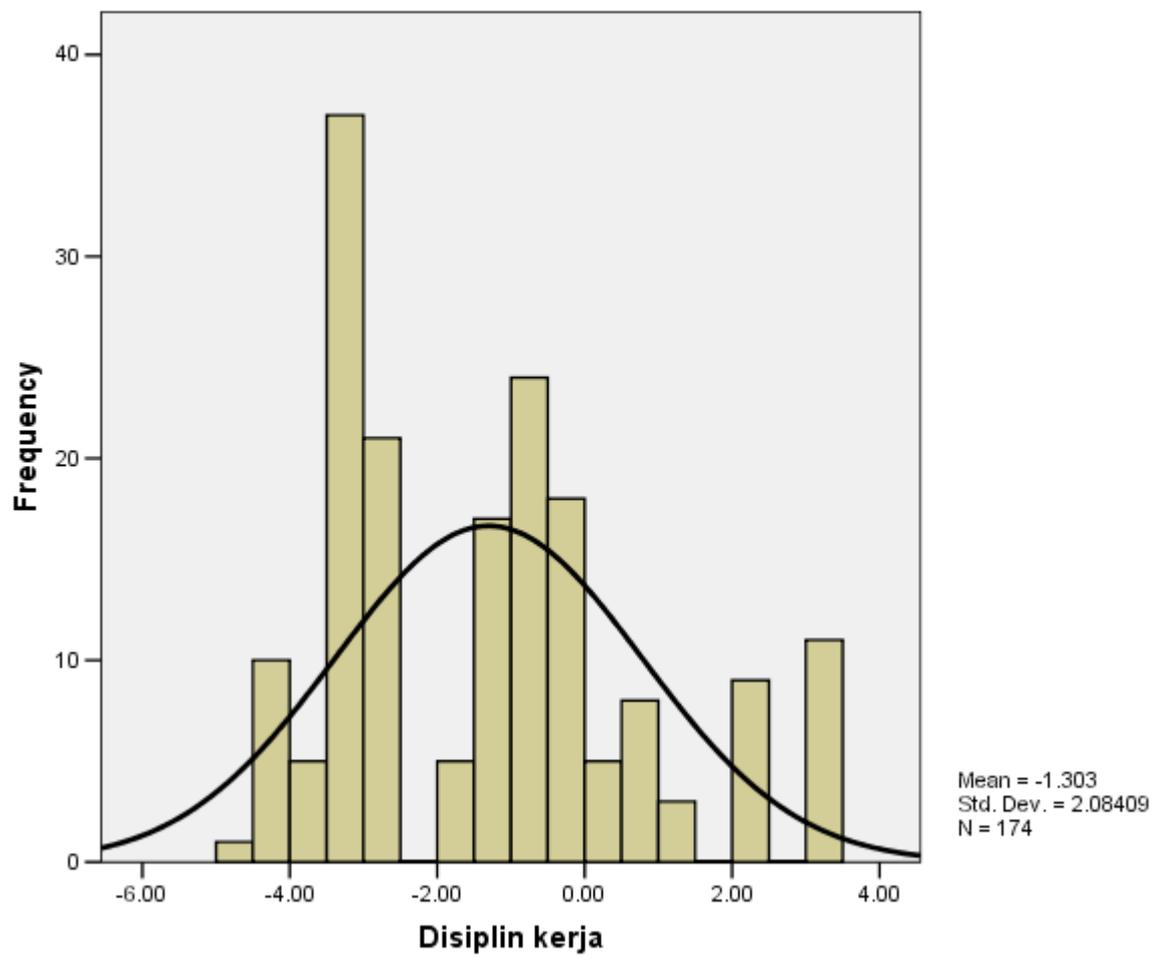
Statistics

Disiplin kerja

N	Valid	174
	Missing	0
Mean		-1,3030
Median		-1,4200
Std. Deviation		2,08409
Variance		4,343
Skewness		,706
Std. Error of Skewness		,184
Kurtosis		-,204
Std. Error of Kurtosis		,366
Range		8,04
Minimum		-4,59
Maximum		3,45
Sum		-226,73

Disiplin kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -4,59	1	,6	,6	,6
-4,44	4	2,3	2,3	2,9
-4,04	6	3,4	3,4	6,3
-3,72	5	2,9	2,9	9,2
-3,23	37	21,3	21,3	30,5
-2,56	21	12,1	12,1	42,5
-1,93	5	2,9	2,9	45,4
-1,42	17	9,8	9,8	55,2
-,99	11	6,3	6,3	61,5
-,60	13	7,5	7,5	69,0
-,23	18	10,3	10,3	79,3
,13	5	2,9	2,9	82,2
,52	6	3,4	3,4	85,6
,94	2	1,1	1,1	86,8
1,47	3	1,7	1,7	88,5
2,26	9	5,2	5,2	93,7
3,45	11	6,3	6,3	100,0
Total	174	100,0	100,0	



Lampiran 9. Data Deskriptif *Quality of Work Life*

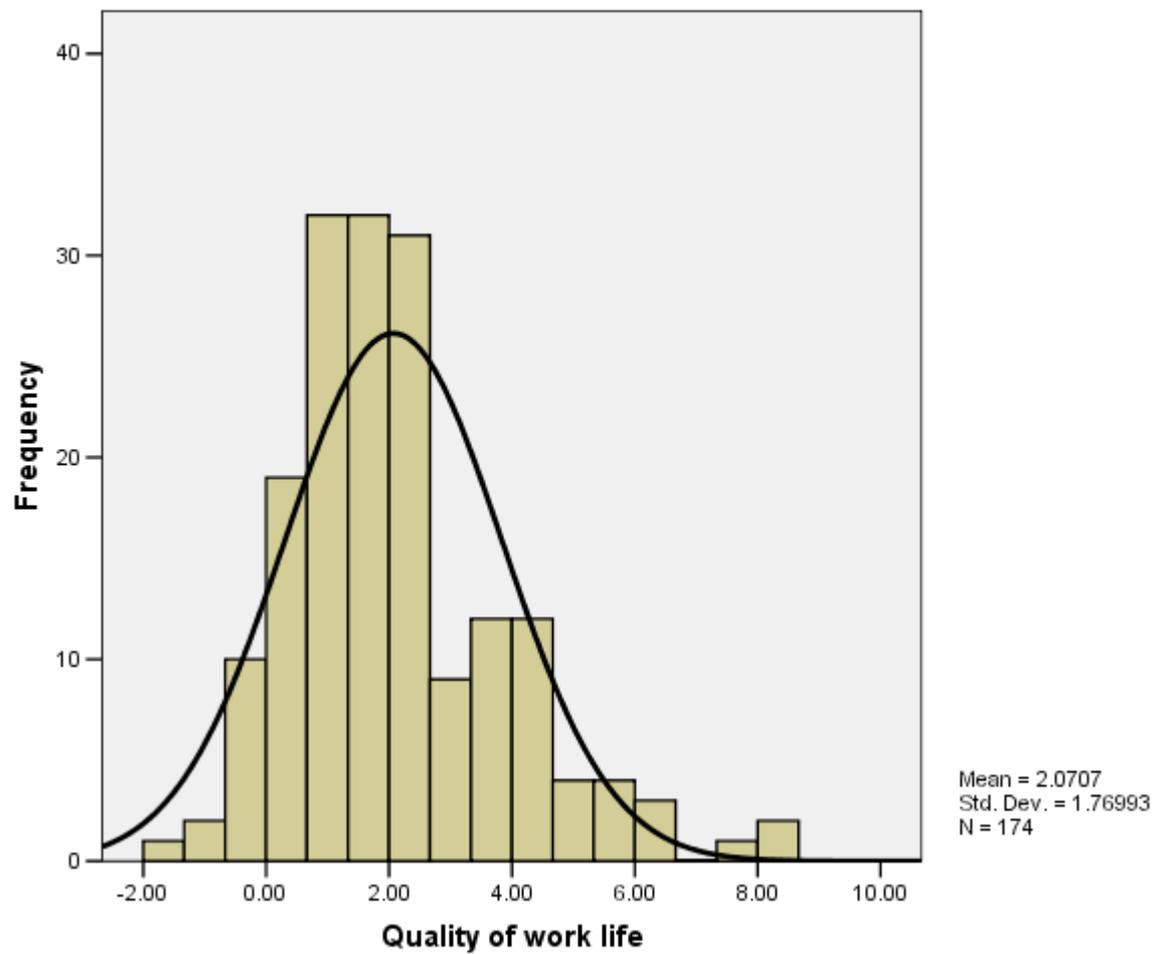
Statistics

Quality of work life

N	Valid	174
	Missing	0
Mean		2,0707
Median		1,8300
Std. Deviation		1,76993
Variance		3,133
Skewness		1,008
Std. Error of Skewness		,184
Kurtosis		1,241
Std. Error of Kurtosis		,366
Range		9,77
Minimum		-1,59
Maximum		8,18
Sum		360,31

Quality of work life

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-1,59	1	,6	,6	,6
	-,96	1	,6	,6	1,1
	-,73	1	,6	,6	1,7
	-,54	3	1,7	1,7	3,4
	-,48	1	,6	,6	4,0
	-,35	2	1,1	1,1	5,2
	-,28	2	1,1	1,1	6,3
	-,14	2	1,1	1,1	7,5
	,01	1	,6	,6	8,0
	,09	3	1,7	1,7	9,8
	,18	1	,6	,6	10,3
	,26	2	1,1	1,1	11,5
	,36	3	1,7	1,7	13,2
	,45	5	2,9	2,9	16,1
	,56	4	2,3	2,3	18,4
	,67	3	1,7	1,7	20,1
	,79	5	2,9	2,9	23,0
	,92	7	4,0	4,0	27,0
	1,07	12	6,9	6,9	33,9
	1,23	5	2,9	2,9	36,8
	1,41	7	4,0	4,0	40,8
	1,61	13	7,5	7,5	48,3
	1,83	12	6,9	6,9	55,2
	2,08	24	13,8	13,8	69,0
	2,33	5	2,9	2,9	71,8
	2,59	2	1,1	1,1	73,0
	2,83	3	1,7	1,7	74,7
	3,07	1	,6	,6	75,3
	3,29	5	2,9	2,9	78,2
	3,50	2	1,1	1,1	79,3
	3,69	4	2,3	2,3	81,6
	3,88	6	3,4	3,4	85,1
	4,06	4	2,3	2,3	87,4
	4,24	3	1,7	1,7	89,1
	4,41	2	1,1	1,1	90,2
	4,58	3	1,7	1,7	92,0
	4,74	1	,6	,6	92,5
	4,91	3	1,7	1,7	94,3
	5,44	3	1,7	1,7	96,0
	5,84	1	,6	,6	96,6
	6,60	3	1,7	1,7	98,3
	7,42	1	,6	,6	98,9
	8,18	2	1,1	1,1	100,0
	Total	174	100,0	100,0	



Lampiran 10. Output Kategorisasi Skor Disiplin Kerja

KATEGORI DISIPLIN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	96	55,2	55,2	55,2
	TINGGI	78	44,8	44,8	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Lampiran 11. Output Kategorisasi Skor *Quality of Work Life*

Kategori QWL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	96	55,2	55,2	55,2
	TINGGI	78	44,8	44,8	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Lampiran 12. Output Crosstabs Disiplin Kerja

Jenis kelamin * Kategori Disiplin Kerja Crosstabulation

Count

		Kategori Disiplin Kerja		Total
		RENDAH	TINGGI	
Jenis kelamin	Laki-laki	57	46	103
	Perempuan	39	32	71
Total		96	78	174

Instansi tempat bekerja * Kategori Disiplin Kerja Crosstabulation

Count

		Kategori Disiplin Kerja		Total
		RENDAH	TINGGI	
Instansi tempat bekerja	Kelurahan	31	37	68
	Kecamatan	18	13	31
	Walikota	13	13	26
	Pemprov	34	15	49
Total		96	78	174

Wilayah tempat bekerja * Kategori Disiplin Kerja Crosstabulation

Count

		Kategori Disiplin Kerja		Total
		RENDAH	TINGGI	
Wilayah tempat bekerja	Jakbar	22	10	32
	Jaktim	10	17	27
	Jakpus	53	42	95
	Jaksel	11	9	20
Total		96	78	174

Lama bekerja * Kategori Disiplin Kerja Crosstabulation

Count

		Kategori Disiplin Kerja		Total
		RENDAH	TINGGI	
Lama bekerja	<1 tahun	9	5	14
	1-5 tahun	15	14	29
	5-10 tahun	22	15	37
	10-15 tahun	4	4	8
	15-20 tahun	14	10	24
	>20 tahun	32	30	62
Total		96	78	174

KATEGORI DISIPLIN KERJA * Kategori QWL Crosstabulation

Count

		Kategori QWL		Total
		RENDAH	TINGGI	
KATEGORI DISIPLIN KERJA	RENDAH	60	36	96
	TINGGI	36	42	78
Total		96	78	174

Lampiran 13. Output Crosstabs *Quality of Work Life*

Jenis kelamin * Kategori QWL Crosstabulation

Count

		Kategori QWL		Total
		RENDAH	TINGGI	
Jenis kelamin	Laki-laki	51	52	103
	Perempuan	45	26	71
Total		96	78	174

Instansi tempat bekerja * Kategori QWL Crosstabulation

Count

		Kategori QWL		Total
		RENDAH	TINGGI	
Instansi tempat bekerja	Kelurahan	44	24	68
	Kecamatan	17	14	31
	Walikota	12	14	26
	Pemprov	23	26	49
	Total	96	78	174

Wilayah tempat bekerja * Kategori QWL Crosstabulation

Count

		Kategori QWL		Total
		RENDAH	TINGGI	
Wilayah tempat bekerja	Jakbar	14	18	32
	Jaktim	18	9	27
	Jakpus	55	40	95
	Jaksel	9	11	20
Total		96	78	174

Lama bekerja * Kategori QWL Crosstabulation

Count

		Kategori QWL		Total
		RENDAH	TINGGI	
Lama bekerja	<1 tahun	7	7	14
	1-5 tahun	14	15	29
	5-10 tahun	23	14	37
	10-15 tahun	3	5	8
	15-20 tahun	14	10	24
	>20 tahun	35	27	62
Total		96	78	174

Lampiran 14. Output Uji Normalitas *Quality of Work Life*

Quality of work life

	Observed N	Expected N	Residual
-1,59	1	4,0	-3,0
-,96	1	4,0	-3,0
-,73	1	4,0	-3,0
-,54	3	4,0	-1,0
-,48	1	4,0	-3,0
-,35	2	4,0	-2,0
-,28	2	4,0	-2,0
-,14	2	4,0	-2,0
,01	1	4,0	-3,0
,09	3	4,0	-1,0
,18	1	4,0	-3,0
,26	2	4,0	-2,0
,36	3	4,0	-1,0
,45	5	4,0	1,0
,56	4	4,0	,0
,67	3	4,0	-1,0
,79	5	4,0	1,0
,92	7	4,0	3,0
1,07	12	4,0	8,0
1,23	5	4,0	1,0
1,41	7	4,0	3,0
1,61	13	4,0	9,0
1,83	12	4,0	8,0
2,08	24	4,0	20,0
2,33	5	4,0	1,0
2,59	2	4,0	-2,0
2,83	3	4,0	-1,0
3,07	1	4,0	-3,0
3,29	5	4,0	1,0
3,50	2	4,0	-2,0
3,69	4	4,0	,0
3,88	6	4,0	2,0
4,06	4	4,0	,0
4,24	3	4,0	-1,0
4,41	2	4,0	-2,0
4,58	3	4,0	-1,0
4,74	1	4,0	-3,0
4,91	3	4,0	-1,0
5,44	3	4,0	-1,0
5,84	1	4,0	-3,0
6,60	3	4,0	-1,0
7,42	1	4,0	-3,0
8,18	2	4,0	-2,0
Total	174		

Test Statistics

	Quality of work life
Chi-Square ^a	189,770
df	42
Asymp. Sig.	,000

a. 43 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4,0.

Lampiran 15. Output Uji Normalitas Disiplin Kerja**Disiplin kerja**

	Observed N	Expected N	Residual
-4,59	1	10,2	-9,2
-4,44	4	10,2	-6,2
-4,04	6	10,2	-4,2
-3,72	5	10,2	-5,2
-3,23	37	10,2	26,8
-2,56	21	10,2	10,8
-1,93	5	10,2	-5,2
-1,42	17	10,2	6,8
-,99	11	10,2	,8
-,60	13	10,2	2,8
-,23	18	10,2	7,8
,13	5	10,2	-5,2
,52	6	10,2	-4,2
,94	2	10,2	-8,2
1,47	3	10,2	-7,2
2,26	9	10,2	-1,2
3,45	11	10,2	,8
Total	174		

Test Statistics

	Disiplin kerja
Chi-Square ^a	128,092
df	16
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 10,2.

Lampiran 16. Output Uji Linearitas

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Disiplin kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	Quality of work life
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	216
Excluded Cases ^a	42
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

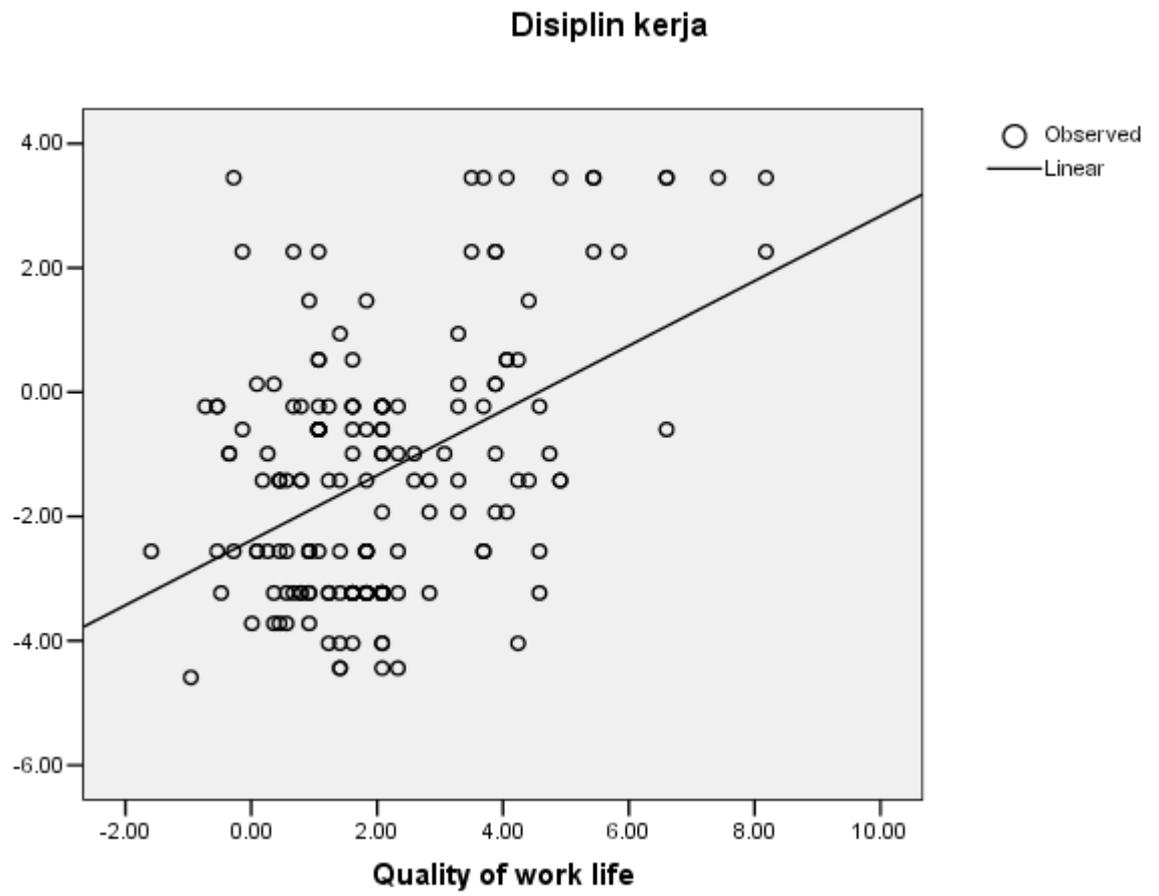
	Variables	
	Dependent	Independent
	Disiplin kerja	Quality of work life
Number of Positive Values	36	161
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	138	13
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	42	42

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Disiplin kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df 1	df 2	Sig.	Constant	b1
Linear	,196	42,039	1	172	,000	-2,384	,522

The independent variable is Quality of work life.



Lampiran 17. Output Uji Hipotesis (Analisis Regresi)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin kerja	-1,3030	2,08409	174
Quality of work life	2,0707	1,76993	174

Correlations

		Disiplin kerja	Quality of work life
Pearson Correlation	Disiplin kerja	1,000	,443
	Quality of work life	,443	1,000
Sig. (1-tailed)	Disiplin kerja	.	,000
	Quality of work life	,000	.
N	Disiplin kerja	174	174
	Quality of work life	174	174

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Quality of work life	.	Enter

- All requested variables entered.
- Dependent Variable: Disiplin kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,443 ^a	,196	,192	1,87367	,196	42,039	1	172	,000

- Predictors: (Constant), Quality of work life

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,585	1	147,585	42,039	,000 ^a
	Residual	603,832	172	3,511		
	Total	751,417	173			

a. Predictors: (Constant), Quality of work life

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,384	,219		-10,885	,000
	Quality of work life	,522	,080	,443	6,484	,000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Lampiran 18. Surat Izin *Expert Judgement***SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN*****EXPERT JUDGEMENT 1***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd
NIP : 19790925 200212 2 001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : Doktoral (S3)
Bidang Keahlian : Evaluasi Pendidikan
No. Handphone : 08158833431

Menyatakan bahwa instrumen *Disiplin Kerja* yang telah divalidasi: dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Desember 2017

Validator,



Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd

NIP. 19790925 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
EXPERT JUDGEMENT 2

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd
NIP : 19790925 200212 2 001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : Doktoral (S3)
Bidang Keahlian : Evaluasi Pendidikan
No. Handphone : 08158833431

Menyatakan bahwa instrumen *Kualitas Kehidupan Kerja* yang telah divalidasi: dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Desember 2017

Validator,



Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd

NIP. 19790925 200212 2 001

Lampiran 19. Surat Izin Penelitian dari Universitas



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 2039/KJ-P/FPPsi/XI/2017
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

22 November 2017

**Kepada Yth,
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Bidang Pengendalian Pegawai
Gedung Balaikota Lantai 20
Jl. Medan Merdeka Selatan No. 8-9
Jakarta Pusat**

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Zada Reyhan Rahman
Nomor Registrasi : 1125134541
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
No. Telp/HP : 081315184883

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian berupa data kepegawaian dan kuesioner penelitian dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Quality of Work Life terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) DKI Jakarta"**.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Irma Rosalinda Lubis, M.Si
NIP. 197101282005012001

Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Dr. Gungun Gumelar, M.Si
NIP. 19770424 2006041001

Lampiran 20. Surat Izin Penelitian dari BKD

	<p>PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Jl. Kebon Sirih Nomor 18 Blok H Lantai 18, Telepon : 021-3822968, Fax: 021-3841823 JAKARTA Kode Pos : 10110</p>
<p>SURAT REKOMENDASI IZIN PENELITIAN NOMOR : 0298/AF.1/31/-1.862.9/2017</p>	
<p>Dasar :</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi; 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2014; 3. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; 4. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. 5. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 47 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelayanan Izin Penelitian. 6. Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 549 Tahun 2016 tentang Tim Pemantauan Orang Asing, Organisasi Masyarakat Asing dan Tenaga Kerja Asing.
<p>Menimbang :</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Bahwa sesuai surat Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta No. 2039/KJ-P/FPPsi/XI/2017 Tanggal 22 November 2017; b. Bahwa untuk tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian serta pengembangan perlu diterbitkan Surat Izin Wawancara, Kuesioner, Pendataan dan Sejenisnya; c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, serta hasil verifikasi dan validasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi DKI Jakarta, berkas persyaratan administrasi surat izin penelitian telah memenuhi syarat.
<p>Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi DKI Jakarta, memberikan Surat Rekomendasi Izin Penelitian kepada :</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nama : Zada Reyhan Rahman 2. No. KTP : 3671052106950006 3. Alamat : Poris Indah E1165 RT. 009/005, Cipondoh Indah, Cipondoh, Kota Tangerang 4. Pekerjaan : Mahasiswa 	
<p>Untuk melaksanakan Wawancara, Kuesioner, Pendataan dan Sejenisnya, dengan rincian sebagai berikut:</p>	
<ol style="list-style-type: none"> a. Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) DKI Jakarta b. Tempat/Lokasi : BKD DKI Jakarta c. Bidang Penelitian : Psikologi d. Waktu : 21 Desember 2017 s.d 4 Januari 2018 e. Nama Lembaga : Universitas Negeri Jakarta 	
<p>Dengan ketentuan yang harus ditaati sebagai berikut :</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat/lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi; 2. Mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku di daerah/wilayah setempat; 3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang materinya bertentangan dengan topik/judul penelitian dimaksud; 4. Surat Izin Penelitian yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 	
<p>Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya</p>	
<p>Jakarta, 19 Desember 2017 a.n Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Wakil</p>  Penny Wahyu Haryanto NIP19711204199101101	
<p>Tembusan: Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta.</p>	

RIWAYAT HIDUP

ZADA REYHAN RAHMAN



Penulis dilahirkan di Rangkasbitung, 21 Juni 1995. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara dari Bapak Sauki Rahman dan Ibu Yeni Ridhayani. Pendidikan formal yang ditempuh penulis dimulai dari sekolah dasar di SDIT Muslimat Kota Jakarta Barat dan tamat pada tahun 2007, kemudian melanjutkan ke SMPN 45 Jakarta Barat sampai tahun 2010, dan menamatkan dirinya pada Sekolah Menengah Atas di SMAN 33 Jakarta Barat yang lulus pada tahun 2013. Tahun 2013, penulis melanjutkan studi di Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta melalui jalur SBMPTN. Selama kegiatan perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan dan acara kemahasiswaan. Penulis juga mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa periode 2015-2016 di Departemen Kajian Strategi, dan Komunitas Muslim Psikologi.