



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang)**

Oleh :

Deve Yuandari*

Budi Wahono**

Arini Fitria Mustapita ***

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This type of research uses explanatory research (quantitative research) through a quantitative approach. The location of the study was conducted at the Lumajang Regional Disaster Management Agency located at Jalan Hasanudin No. 4, Tumpokersan, Lumajang, Rogotruman, Jogotruman, Kec. Lumajang, Lumajang Regency, East Java 67311, Indonesia. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires distributed to all employees who work at the Lumajang Regional Disaster Management Agency. The study population was 63 employees of the Lumajang Regional Disaster Management Agency. The determination of the sample in this study uses a saturated sampling technique. The saturation sampling technique is a sampling technique that makes all members of the population sampled. The results of this study indicate that the quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, motivation doesn't significantly influence employee performance, work discipline affects employee performance.

Keyword: Employee Performance, Quality of Work Life, Motivation, Work Discipline

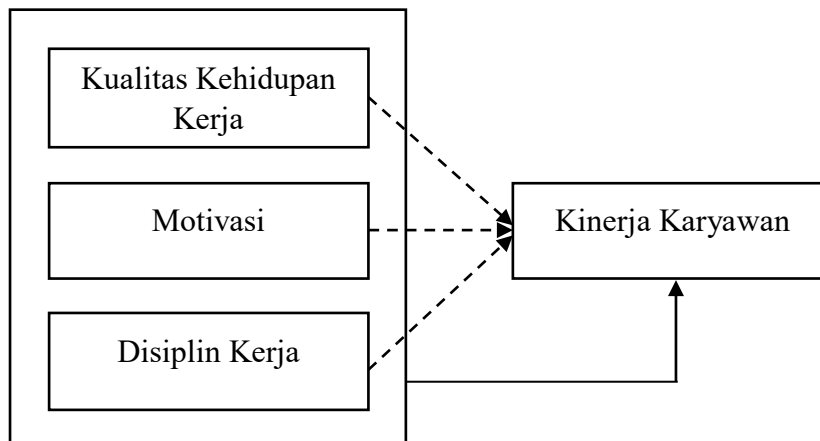
PENDAHULUAN

Semua organisasi yang berdiri pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi secara optimal. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu kemajuan perusahaan supaya tetap maju di dalam persaingan bisnis yang tidak menentu. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang sangat serius dalam mewujudkan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Memperoleh kinerja optimal tidak mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi atau perusahaan. Karyawan dalam perusahaan akan melakukan pekerjaan secara maksimal dengan adanya pemenuhan dan kelayakan yang diberikan. Pemenuhan dan kelayakan dapat dilakukan dengan cara pemberian motivasi secara berkala agar timbul semangat atau dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal. Jika motivasi ini berlangsung secara maksimal, maka dapat menumbuhkan semangat untuk lebih disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin adalah perilaku yang mematuhi dan mematuhi peraturan, etika, norma dan aturan yang berlaku. Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melakukan tugas penanggulangan bencana di wilayah provinsi dan kabupaten / kota berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Nasional ". Dalam hal ini beban kerja yang di kerjakan cukup

berat, mengingat BPBD ini tidak hanya bekerja dalam ruangan saja, tetapi juga bekerja di luar ruangan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lumajang dikatakan sehat apabila di dalam aktivitas produktivitas, manajemen, permodalan dan semua kegiatan didalamnya terlaksana dengan baik dan sudah memenuhi syarat untuk menyatakan sebagai perusahaan yang sehat.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Sedarmayati (2011) "Kinerja adalah pekerjaan yang diperoleh dengan proses manajemen dalam organisasi secara keseluruhan dan hasil ini harus dibuktikan dalam kenyataan sehingga mereka dapat diukur". Cascio (2006) "Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah kumpulan kondisi dan praktik tujuan organisasi, misalnya memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi yang baik, adil dan manajer sumber daya manusia yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang nyaman. "" Motivasi adalah suatu bentuk kekuatan psikologis pada individu yang menentukan perilaku dalam organisasi yang menyebabkan gerakan, upaya, arah, dan kegigihan untuk menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan (George dan Jones, 2005) ". "Disiplin kerja adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika seseorang menyimpang dari aturan, tetapi tidak semua ketentuan disiplin dalam bentuk hukuman (Niti Semito, 2001)".



Keterangan :

-----> : Parsial
—————> : Simultan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Kualitas kehidupan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan
- H2: Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- H3: Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

H4: Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* melalui pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lumajang yang berlokasi di Jalan Hasanudin No. 4, Tumpokersan, Lumajang, Rogotrunan, Jogotrunan, Kec. Lumajang, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67311, Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada semua karyawan yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lumajang. Populasi penelitian adalah 63 karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lumajang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang membuat semua anggota populasi dijadikan sampel.

MODEL PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2015) "Analisis regresi linier berganda bermaksud untuk memprediksi bagaimana kondisi (naik turun) dari variabel dependen (kriteria), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktif dimanipulasi (meningkat dan menurun)". Rumus untuk persamaan regresi linier berganda diterapkan sebagai berikut :

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 4.2 dapat menjelaskan responden jenis kelamin laki-laki (lk) sebanyak 83% sedangkan responden perempuan sebanyak 17%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Lumajang rata-rata adalah laki-laki (lk).

Dari Tabel 4.3, responden dapat diperoleh berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 458%, usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 29%, usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 17%, dan usia 51-60 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 6%. Berdasarkan data ini, usia responden terbanyak adalah mayoritas berusia 20-30 tahun sebanyak 35 orang. Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau 5% berpendidikan SMP, 38 responden atau 60% berpendidikan SMA, responden yang berpendidikan D3 adalah 1 orang atau 2%, responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau 30% dan sebanyak 2 orang atau 3% yang memiliki pendidikan S2.

Tabel 4.5 Deskripsi Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1	Y1	-	-	-	-	3	9	51	204	9	45	63	258	4,10	4,12
2	Y2	-	-	-	-	4	12	47	188	12	60	63	263	4,17	
3	Y3	-	-	-	-	6	18	46	184	11	55	63	257	4,08	
4	Y4	-	-	1	2	6	18	44	176	12	60	63	256	4,06	
5	Y5	-	-	1	2	7	21	37	148	18	90	63	261	4,14	
6	Y6	-	-	-	-	8	24	43	172	12	60	63	256	4,06	
7	Y7	-	-	1	2	7	21	40	160	15	75	63	258	4,10	
8	Y8	-	-	-	-	3	9	42	168	18	90	63	267	4,24	

Sumber
Data :
Data

primer diolah tahun 2020

Keterangan :

Y1 : Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang diberikan oleh BPBD Kabupaten Lumajang

Y2 : Saya dapat bekerja sesuai target yang ditentukan

Y3 : Saya dapat bekerja sesuai prosedur dan memenuhi harapan BPBD Kabupaten Lumajang

Y4 : Saya mengerjakan tugas dengan teliti

Y5 : Saya mampu mengerjakan tugas dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil

Y6 : Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan

Y7 : Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan

Y8 : Saya mendahulukan pekerjaan sesuai dengan prioritas

Berdasarkan tabel 4.5 di atas mengenai uraian jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan untuk item pernyataan pertama menunjukkan 9 responden menjawab sangat setuju, 51 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab netral, maka menghasilkan rata-rata 4,10 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 51 responden. Pada item pernyataan kedua sangat setuju dijawab 12 responden, setuju dijawab 47 responden, netral dijawab oleh 4 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,17 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 47 responden. Pada item pernyataan ketiga menunjukkan 11 responden menjawab sangat setuju, 46 responden menjawab setuju, netral dijawab oleh 6 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,08 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 46 responden. Pada item pernyataan keempat menunjukkan 12 responden menjawab sangat setuju, 44 responden menjawab setuju, netral dijawab oleh 6 responden, 1 responden menjawab tidak setuju, maka menghasilkan rata-rata 4,06 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 44 responden. Pada item pernyataan kelima menunjukkan 18 responden menjawab sangat setuju, setuju dijawab oleh 37 responden, netral dijawab 7 responden, tidak setuju dijawab 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,14 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 37 responden. Pada item pernyataan keenam sangat setuju dijawab oleh 12 responden, 43 responden menjawab setuju, 8 responden menjawab netral, maka menghasilkan rata-rata 4,06 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah

jawaban setuju yaitu sebanyak 43 responden. Pada item pernyataan ketujuh sangat setuju dijawab oleh 15 responden, setuju dijawab oleh 40 responden, netral dijawab oleh 7 responden, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,10 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 40 responden. Pada item pernyataan kedelapan sangat setuju dijawab 18 responden, setuju dijawab 42 responden, netral dijawab 3 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,24 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 42 responden. Dengan demikian uraian variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata variabel yaitu 4,12. Berdasarkan nilai rata-rata, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden cenderung setuju dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.6 Deskripsi Responden pada Variabel Kualitas Kualitas Kerja

No.	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1	X1.1	-	-	-	-	3	9	42	168	18	90	63	267	4,24	4,26
2	X1.2	-	-	-	-	4	12	38	152	21	105	63	269	4,27	
3	X1.3	-	-	-	-	4	12	37	148	22	110	63	270	4,29	
4	X1.4	-	-	-	-	1	3	41	164	21	105	63	272	4,32	
5	X1.5	-	-	1	2	9	36	35	140	18	90	63	268	4,25	
6	X1.6	1	1	-	-	5	15	40	160	17	85	63	261	4,14	
7	X1.7	-	-	-	-	8	24	29	116	26	130	63	270	4,29	
8	X1.8	-	-	-	-	2	6	38	152	23	115	63	273	4,33	
9	X1.9	-	-	-	-	5	15	40	160	18	90	63	265	4,21	
10	X1.10	-	-	1	2	2	6	37	148	23	115	63	271	4,30	
11	X1.11	-	-	1	2	3	9	44	176	15	75	63	262	4,16	
12	X1.12	-	-	-	-	2	6	39	156	22	110	63	272	4,32	

Sumber data : Data primer diolah tahun 2020
Keterangan :

- X1.1 : Fasilitas keamanan lingkungan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai
X1.2 : Adanya pengawasan secara penuh oleh BPBD Kota Lumajang terhadap pelaksanaan pekerjaan setiap anggota karyawan
X1.3 : BPBD Kota Lumajang selalu menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, masker, dll yang dapat membuat saya aman dari kecelakaan
X1.4 : Jumlah gaji/ tunjangan diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.
X1.5 : Jumlah gaji/ tunjangan dapat mencukupi/ memenuhi kebutuhan sehari-hari
X1.6 : Pimpinan BPBD memberikan pengarahan melalui komunikasi langsung dengan anggota karyawan
X1.7 : Pimpinan memberi petunjuk kerja dengan jelas
X1.8 : Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan
X1.9 : Pemimpin terbuka dalam menerima setiap keluhan
X1.10 : Saya mendapatkan kesempatan untuk mengutarakan gagasan, ide dan pendapat
X1.1 : BPBD Kabupaten Lumajang memberikan kesempatan untuk mempromosikan karyawan

X1.12 : BPBD Kabupaten Lumajang menyediakan pendidikan/ pelatihan kerja karyawan untuk pengembangan karir

Berdasarkan tabel 4.6 di atas mengenai uraian jawaban atas variabel kualitas kehidupan kerja pada item pernyataan pertama menunjukkan sangat setuju dijawab 18 responden, setuju dijawab 42 responden, netral dijawab 3 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,24 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 42 responden. Pada item pernyataan kedua sangat setuju dijawab 21 responden, setuju dijawab 38 responden, netral dijawab 4 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,27 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 38 responden. Pada item pernyataan ketiga menunjukkan 22 responden menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju, netral dijawab 4 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,29 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 37 responden. Pada item pernyataan keempat menunjukkan sangat setuju 21 responden menjawab sangat setuju, 41 responden menjawab setuju, 1 responden menjawab netral, maka menghasilkan rata-rata 4,32 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 41 responden. Pada item pernyataan kelima menunjukkan sangat setuju dijawab 18 responden menjawab, setuju dijawab 35 responden, netral dijawab 9 responden, tidak setuju dijawab 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,25 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 35 responden. Pada item pernyataan keenam, 17 responden menjawab sangat setuju, 40 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab netral, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju, maka menghasilkan rata-rata 4,14 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 40 responden. Pada item pernyataan ketujuh, 26 responden menjawab sangat setuju, 29 responden menjawab setuju, 8 responden menjawab netral, maka menghasilkan rata-rata 4,29 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 29 responden. Pada item pernyataan kedelapan 23 responden menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, netral dijawab 2 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,33 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 38 responden. Pada pernyataan kesembilan 18 responden menjawab sangat setuju, 40 responden menjawab setuju, netral menjawab 5 responden, kemudian menghasilkan rata-rata 4,21 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban yang disepakati, sebanyak 40 responden. Pada item pernyataan kesepuluh, 23 responden menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab netral, 1 responden menjawab tidak setuju, kemudian menghasilkan rata-rata 4,30 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban setuju yaitu 37 responden. Dalam item pernyataan kesebelas 15 responden menjawab sangat setuju, 44 responden menjawab setuju 3 responden menjawab netral, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, kemudian menghasilkan rata-rata 4,16 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban setuju yaitu 44 responden. Pada item pernyataan kedua belas 22 responden menjawab sangat setuju, 39 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab netral, kemudian menghasilkan rata-rata 4,32 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban yang disepakati, sebanyak 39 responden. Dengan demikian uraian kualitas variabel kehidupan kerja menghasilkan nilai rata-rata variabel yaitu 4,26. Berdasarkan nilai rata-rata ini, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab bahwa mereka cenderung setuju dengan variabel kualitas kehidupan kerja.

Tabel 4.7 Deskripsi Responden tentang Variabel Motivasi

No.	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1	X2.1	-	-	-		13	39	37	148	13	65	63	252	4,00	4,15
2	X2.2	-	-	1	2	15	45	32	128	15	75	63	250	3,97	
3	X2.3	-	-	-	-	5	15	44	176	14	70	63	261	4,14	
4	X2.4	-	-	3	6	3	9	34	136	23	115	63	266	4,22	
5	X2.5	-	-	-	-	4	12	45	180	14	70	63	262	4,16	
6	X2.6	-	-	-	-	4	12	43	172	16	80	63	264	4,19	
7	X2.7	-	-	-	-	17	51	29	116	17	85	63	252	4,00	
8	X2.8	-	-	-	-	9	27	38	152	16	80	63	259	4,11	
9	X2.9	-	-	-	-	2	6	35	140	26	130	63	276	4,38	
10	X2.10	-	-	-	-	4	12	36	144	23	115	63	271	4,30	

Sumber data : Data primer diolah tahun 2020

Keterangan :

X2.1 : Saya memperoleh upah/ gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

X2.2 : BPBD Kabupaten Lumajang memberikan waktu untuk rekreasi bersama

X2.3 : Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan

X2.4 : Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua

X2.5 : Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja dalam BPBD Kabupaten Lumajang

X2.6 : Saya merasa menjadi bagian dari kelompok kerja

X2.7 : BPBD Kabupaten Lumajang selalu memberikan hadiah/ penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan

X2.8 : Atasan selalu memberikan pujian apabila karyawan menjalankan tugasnya dengan maksimal

X2.9 : Saya diberikan kesempatan untuk selalu berkreatifitas

X2.10 : Saya mampu menggunakan potensi diri untuk bekerja

Berdasarkan tabel 4.7 di atas mengenai uraian variabel motivasi jawaban pada item pernyataan pertama menunjukkan 13 responden menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju, 13 responden menjawab netral, kemudian menghasilkan rata-rata 4,00 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden disetujui jawaban yang 37 responden. Pada pernyataan kedua 15 responden menjawab sangat setuju, 32 responden menjawab setuju, 15 responden menjawab netral, 1 responden menjawab tidak setuju, kemudian menghasilkan rata-rata 3,78 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah setuju setuju yaitu 32 responden. Pada item pernyataan ketiga menunjukkan 14 responden menjawab sangat setuju, 44 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab netral, kemudian menghasilkan rata-rata 4,14 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban yang disepakati, sebanyak 44 responden. Pada item pernyataan keempat terlihat 23 responden menjawab sangat setuju, 34 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab netral, 3 responden menjawab tidak setuju, kemudian menghasilkan rata-rata 4,22 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban setuju yaitu 34 responden. Pada item pernyataan kelima menunjukkan sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju, 45 responden

menjawab setuju, 4 responden menjawab netral, maka menghasilkan rata-rata 4,16 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 45 responden. Pada item pernyataan keenam sangat setuju dijawab 16 responden, setuju dijawab 43 responden, netral dijawab 4 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,19 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 43 responden. Pada item pernyataan ketujuh sangat setuju dijawab oleh 17 responden, setuju dijawab oleh 29 responden, netral dijawab oleh 17 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,00 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 29 responden. Pada item pernyataan kedelapan, 16 responden menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab netral, kemudian menghasilkan rata-rata 4,11 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban setuju yaitu 38 responden. Pada pernyataan kesembilan item 26 responden menjawab setuju, 35 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab netral, kemudian menghasilkan rata-rata 4,38 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban setuju, sebanyak 35 responden. Pada item pernyataan kesepuluh 23 responden menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab netral, maka menghasilkan rata-rata 4,30 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 36 responden. Dengan demikian uraian variabel motivasi menghasilkan nilai rata-rata variabel yaitu 4,15. Berdasarkan nilai rata-rata, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab bahwa mereka cenderung setuju dengan variabel motivasi.

Tabel 4.8 Deskripsi Responden pada Variabel Disiplin Kerja

No.	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1	X3.1	-	-	-	-	4	12	42	168	17	85	63	265	4,21	4,25
2	X3.2	-	-	-	-	2	6	44	176	17	85	63	267	4,24	
3	X3.3	-	-	-	-	-	-	36	144	27	135	63	279	4,43	
4	X3.4	-	-	-	-	3	9	37	148	23	115	63	272	4,32	
5	X3.5	-	-	-	-	6	18	42	168	15	75	63	261	4,14	
6	X3.6	-	-	3	6	5	15	37	148	18	90	63	259	4,11	
7	X3.7	-	-	1	2	2	6	35	140	25	125	63	273	4,33	

Sumber data : Data primer diolah tahun 2020

Keterangan :

X3.1 : Saya menaati semua peraturan yang telah ditetapkan BPBD Kabupaten Lumajang

X3.2 : Saya melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi atasan

X3.3 : Saya menjaga norma-norma yang ada dalam BPBD Kabupaten Lumajang

X3.4 : Saya datang tepat waktu dalam bekerja

X3.5 : Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *deadline*

X3.6 : Saya tidak pernah bolos dalam bekerja di BPBD Kabupaten Lumajang

X3.7 : Kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan kedisiplinan

Berdasarkan tabel 4.8 diatas mengenai deskripsi jawaban variabel disiplin kerja pada item pernyataan pertama menunjukkan 17 responden menjawab, 42 responden menjawab setuju, netral dijawab 4 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,21 dan jawaban terbanyak yang

diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 42 responden. Pada item pernyataan kedua sangat setuju oleh 17 responden, setuju oleh 44 responden, netral oleh 2 responden, kemudian menghasilkan rata-rata 4,24 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban setuju, sebanyak 44 responden. Pada item pernyataan ketiga menunjukkan sangat setuju dijawab oleh 27 responden, disepakati dijawab oleh 36 responden, kemudian menghasilkan rata-rata 4,43 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah setuju setuju yaitu sebanyak 36 responden. Pada item pernyataan keempat menunjukkan 23 responden menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab netral, kemudian menghasilkan rata-rata 4,32 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban yang disepakati, yaitu 37 responden. Pada item pernyataan kelima menunjukkan sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju, 42 responden menjawab setuju, 6 responden menjawab netral, kemudian menghasilkan rata-rata 4,14 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban setuju, sebanyak 42 responden. Pada item pernyataan keenam sangat setuju oleh 18 responden, setuju oleh 37 responden, netral oleh 5 responden, tidak setuju oleh 3 responden, kemudian menghasilkan rata-rata 4,11 dan jawaban terbanyak diberikan oleh responden adalah jawaban yang disepakati yaitu 43 responden. Pada item pernyataan ketujuh sangat setuju oleh 25 responden, setuju oleh 35 responden, netral oleh 2 responden, tidak setuju oleh 1 responden, kemudian menghasilkan rata-rata 4,33 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 29 responden. Dengan demikian deskripsi variabel disiplin kerja mendapatkan nilai rata-rata variabel yaitu 4,25. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden menjawab cenderung setuju terhadap variabel disiplin kerja.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,611	0,2480	Valid
	Y2	0,673	0,2480	Valid
	Y3	0,696	0,2480	Valid
	Y4	0,739	0,2480	Valid
	Y5	0,705	0,2480	Valid
	Y6	0,739	0,2480	Valid
	Y7	0,742	0,2480	Valid
	Y8	0,669	0,2480	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	X1.1	0,364	0,2480	Valid
	X1.2	0,586	0,2480	Valid
	X1.3	0,490	0,2480	Valid
	X1.4	0,411	0,2480	Valid
	X1.5	0,467	0,2480	Valid
	X1.6	0,484	0,2480	Valid
	X1.7	0,576	0,2480	Valid
	X1.8	0,464	0,2480	Valid
	X1.9	0,609	0,2480	Valid
	X1.10	0,733	0,2480	Valid
	X1.11	0,486	0,2480	Valid
	X1.12	0,598	0,2480	Valid
Motivasi	X2.1	0,505	0,2480	Valid
	X2.2	0,648	0,2480	Valid
	X2.3	0,466	0,2480	Valid
	X2.4	0,743	0,2480	Valid
	X2.5	0,695	0,2480	Valid
	X2.6	0,558	0,2480	Valid
	X2.7	0,665	0,2480	Valid
	X2.8	0,561	0,2480	Valid
	X2.9	0,574	0,2480	Valid
	X2.10	0,637	0,2480	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,639	0,2480	Valid
	X3.2	0,748	0,2480	Valid
	X3.3	0,651	0,2480	Valid
	X3.4	0,654	0,2480	Valid
	X3.5	0,669	0,2480	Valid
	X3.6	0,700	0,2480	Valid
	X3.7	0,752	0,2480	Valid

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa setiap variabel yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data instrumen ini valid.

b. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Y	0,847	Reliabel
2.	X1	0,757	Reliabel
3.	X2	0,807	Reliabel
4.	X3	0,809	Reliabel

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber data:
Data olahan SPSS

tahun 2020

Dari Tabel 4.10 diatas diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan reliabel, tiap-tiap item variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, yang berarti alat ukur ini mampu mendapatkan hasil yang bisa di percaya.

2. Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS 25 :

Tabel 4.11 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	63
Kolmogorov-Smirnov Z	.959
Asymp. Sig. (2-tailed)	.317

Sumber data : Data olahan SPSS tahun 2020

Dari Tabel 4.11 menunjukkan keputusan uji normalitas adalah jika sig atau nilai probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan hasil pengujian nilai signifikan diatas, nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) 0,317 artinya > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

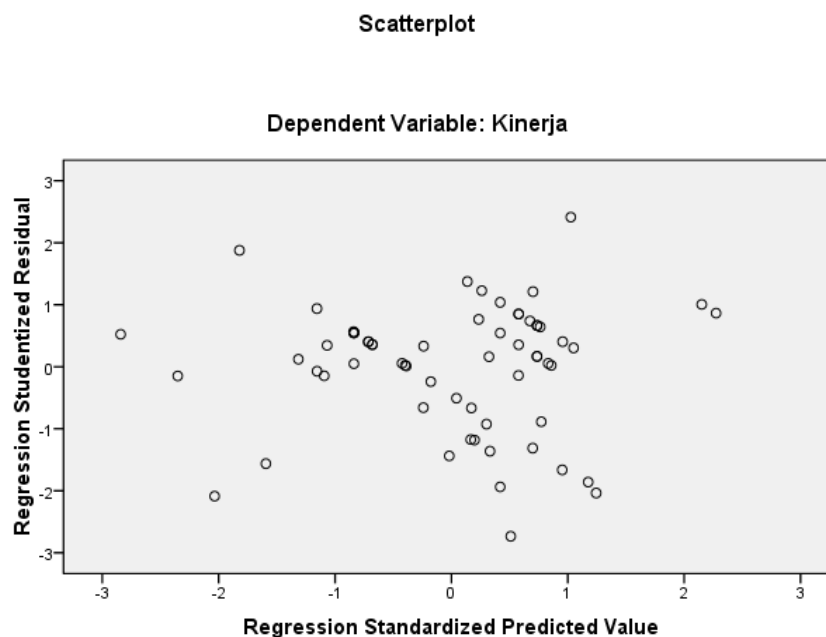
Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X1 (Kualitas Kehidupan Kerja)	0,414	2,418	Bebas Multikolinearitas
X2 (Motivasi)	0,471	2,122	Bebas Multikolinearitas
X3 (Disiplin Kerja)	0,482	2,074	Bebas Multikolinearitas

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari tabel 4.13 menunjukkan tiap-tiap variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 yaitu pada variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja) diperoleh 0,414, variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,471 sedangkan variabel X3 (Disiplin Kerja) di peroleh nilai 0,482. Nilai VIF masing-masing variabel < 10 yang mana pada variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja) diperoleh 2,418, variabel X2 (Motivasi) sebesar 2,122 sedangkan variabel X3 (Disiplin Kerja) di peroleh nilai 2,074. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi atau dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber gambar: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari gambar 4.2, bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena hasil grafik *Scatterplot* menunjukkan tidak terbentuk pola atau titik-titik yang teratur.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>		
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
(Constant)	2.473	3.822
Kualitas Kehidupan Kerja	.229	.112
Motivasi	.134	.099
Disiplin Kerja	.443	.140

Sumber data: Data olahan

SPSS tahun 2020

Pada Tabel 4.12 maka diketahui persamaan linear berganda pada penelitian ini :

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

$$Y = 2.473 + 0.229X_1 + 0.134X_2 + 0.443X_3$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 2,473, menunjukkan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja, motivasi dan nilai disiplin kerja = 0, kinerja karyawan bernilai 2,473.
- Koefisien regresi (B1) menunjukkan nilai variabel (X1) sebesar 0,229 menunjukkan kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan memiliki efek positif, artinya jika variabel kualitas kehidupan kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat.
- Koefisien regresi (B2) menunjukkan nilai variabel motivasi (X2) sebesar 0,134 menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, yaitu ketika variabel motivasi meningkat, peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi (B3) menunjukkan nilai variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,443 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^b				
Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.964	23.589	.000 ^a
	Residual	4.619		
	Total			

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari tabel 4.15 hasil uji F bisa diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, menurut hipotesis yang ada di dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Uji t

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.473	3.822		.647
	Kualitas Kehidupan Kerja	.229	.112	.274	2.044
	Motivasi	.134	.099	.164	1.345
	Disiplin Kerja	.443	.140	.396	3.165

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja

Variabel kualitas kehidupan kerja dapat dilihat bahwa uji t kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,044 dengan tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$ sehingga H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga disimpulkan ada pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi

Variabel motivasi dapat diketahui bahwa tes motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 1,345 dengan taraf signifikansi $0,184 > 0,005$ sehingga H3 ditolak dan H0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja diketahui untuk uji t disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 3,615 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga disimpulkan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap karyawan. kinerja.

Pembahasan

a. Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Lumajang. Dari ketiga variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi terendah di antara variabel lain yaitu sebesar 0,002.

b. Kualitas Kehidupan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013).

c. Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji (2014).

d. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hatiningsih (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Lumajang.
2. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Lumajang.
3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Lumajang
4. Disiplin kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Lumajang.

Saran

a. Bagi Organisasi/ Perusahaan

1. Di sarankan untuk seluruh karyawan Badan Penanggulangan Bencan Daerah Lumajang Kabupaten Lumajang agar memahami terlebih dahulu tugas yang seharusnya dikerjakan supaya tidak ada kesalahan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
2. Pihak pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang di harapkan untuk memberikan intruksi atau arahan secara langsung kepada karyawan, agar karyawan merasa di ayomi oleh pimpinan.
3. Pihak pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang di harapkan untuk memberikan waktu luang untuk rekreasi bersama agar karyawan tidak merasa jenuh saat bekerja dan pikiran karyawan menjadi lebih baik, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.
4. Disarankan kepada pihak pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang untuk lebih ketat dalam pengawasan secara langsung terkait absensi sehingga tidak ada karyawan yang bolos saat bekerja. Selain itu, hal ini agar karyawan lebih patuh dan taat terhadap peraturan yang telah dibuat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Variabel hanya ada 3 yang digunakan dalam penelitian, karena itu diharapkan untuk peneliti berikutnya bisa menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini agar bisa memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menggunakan pertanyaan lainnya dalam kuesioner agar dapat menambah wawasan yang lebih luas.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi/ perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

bpbd.lumajangkab.go.id

- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Four Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hatiningsih 2017. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)*. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol. 10 No.1. Departemen Akuntansi, Politeknik Negeri Batam.
- Nitisemito, Aleks S. 2001. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Revisi. Bandung: CV Alfabeta.
- Sinuhaji, Effendi 2014. *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. Jurnal Ilman, ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan.
- Rathamani, P., and ramchandra, R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry – Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Management*, 8(3). 54-59

Deve Yuandari* Adalah Alumni FEB Unisma

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma