



Metadata

Title

Erine Erlitha

Author(s)

perpustakaan umsida

Coordinator






Suryo

Organizational unit

Perpustakaan

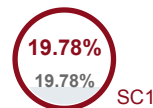
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		27

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

2543

Length in words

19268

Length in characters

AI content detection

An integrated module of AI content search. Click on Details to know more about result and algorithm of search.

AI probability coefficient



Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	https://ejournal.upi.edu/index.php/aset/article/downloadSuppFile/13937/1837	38	1.49 %

2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	37	1.45 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	28	1.10 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	23	0.90 %
5	https://123dok.com/article/pengujian-asumsi-klasik-hasil-analisis-data-pengujian-hipotesis.y4e5dw5q	19	0.75 %
6	https://ejournal.upi.edu/index.php/aset/article/downloadSuppFile/13937/1837	18	0.71 %
7	http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/11970/3/A052181003_tesis.pdf%20dp.pdf	17	0.67 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909	17	0.67 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30953/34913	16	0.63 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	16	0.63 %

from RefBooks database (2.16 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
Source: Paperity			
1	Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tojo Una-Una Suasa Suasa, Moh. Rizky Taftazany, Muh Nawawi;	15 (2)	0.59 %
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo Putri Indri Wahyuni Kusuma, Rifdah Abadiyah, Vera Firdaus;	15 (1)	0.59 %
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muaro Jambi Supandi Supandi;	13 (2)	0.51 %
4	Pengaruh Variasi Menu Terhadap Keputusan Mahasiswa Dalam Pembelian Makanan Dan Minuman Online Di Aplikasi Grabfood Febrianti Dinar Rosiana, Wahyu Ratnasari;	7 (1)	0.28 %
5	Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti Bastomi Mohammad, Setyawan Cyntya Anggreani, Nurhidayah Nurhidayah;	5 (1)	0.20 %

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Database Exchange Program (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Internet (17.62 %) 

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	143 (9)	5.62 %
2	https://ejournal.upi.edu/index.php/aset/article/downloadSuppFile/13937/1837	56 (2)	2.20 %
3	https://123dok.com/article/pengujian-asumsi-klasik-hasil-analisis-data-pengujian-hipotesis.y4e5dw5q	35 (3)	1.38 %

4	https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/download/24427/75676576039	30 (3)	1.18 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909	27 (2)	1.06 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3988/28248/31925	22 (2)	0.87 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30953/34913	22 (2)	0.87 %
8	https://media.neliti.com/media/publications/358914-analisis-pelayanan-publik-di-kantor-caba-b89c306b.pdf	20 (2)	0.79 %
9	http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/8059/BAB_IV.PDF?sequence=9	18 (2)	0.71 %
10	http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/11970/3/A052181003_tesis.pdf%20dp.pdf	17 (1)	0.67 %
11	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28837/32523	16 (2)	0.63 %
12	https://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/prc/article/download/1278/pdf	15 (1)	0.59 %
13	http://etheses.uin-malang.ac.id/1688/7/10520082_Bab_4.pdf	10 (1)	0.39 %
14	https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/2323/1960	7 (1)	0.28 %
15	https://123dok.com/article/uji-reliabilitas-hasil-penelitian-pembahasan-a-hasil-penelitian.zgw1g50n	5 (1)	0.20 %
16	https://journal.yrpjku.com/index.php/msej/article/download/798/605	5 (1)	0.20 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo
I.Pendahuluan

Pemberian layanan oleh aparat pemerintah kepada masyarakat merupakan implementasi dari peran birokrasi sebagai penggerak utama dalam menjalankan tugas-tugasnya serta membimbing pelayanan masyarakat dengan kesetiaan yang tinggi, meningkatkan penyelenggaraan tata cara pelayanan masyarakat agar lebih teratur dan efisien. Saat ini, konsep desentralisasi dan otonomi daerah cenderung digunakan oleh pemerintah daerah untuk fokus pada upaya penataan dan percepatan pembangunan di wilayahnya masing-masing. Pelayanan publik memiliki hubungan yang erat dengan proses pemekaran daerah yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, salah satunya adalah melalui peningkatan dan pemerataan layanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa pembangunan fasilitas publik sejalan dengan peningkatan kualitas dan efektivitas pelayanan, yang pada gilirannya **dapat secara optimal mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat di daerah** tersebut.

Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik mengamanatkan **bahwa Negara** memiliki tanggung jawab untuk menyediakan berbagai layanan yang bertujuan memenuhi hak-hak dasar penduduknya. Dalam konteks ini, kewajiban tersebut terkait dengan pelaksanaan sejumlah urusan yang menjadi tanggung jawab Negara melalui aparat pemerintah di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana telah di tetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Disdukcapil merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki beberapa tugas dan fungsi diantaranya yakni untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, membina serta melaksanakan urusan pencatatan sipil dan melaksanakan urusan pengelolaan informasi administrasi kependudukan.

Dibawah ini merupakan grafik yang menunjukan bagaimana perkembangan kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan tahun 2022 - 2023. Fenomena yang

terjadi saat ini yaitu secara umum adanya peningkatan kualitas kinerja pelayanan selama tahun 2021 hingga 2023 telah menunjukkan trend yang positif berdasarkan dokumen Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil karena berbagai macam upaya - upaya inovatif dari segi pelayanan yang telah diimplementasikan.

1

Gambar 1. Perkembangan Meningkatnya Kinerja Tahun 2022 - 2023

Sosialisasi kepada masyarakat dilakukan melalui dua cara, yaitu secara online dan secara langsung offline. Program ini merupakan inisiatif dari Disdukcapil Sidoarjo untuk memberikan layanan administrasi kependudukan kepada masyarakat di setiap desa di Kabupaten Sidoarjo. Sosialisasi online dilakukan dengan mengunggah pamflet mengenai website resmi Disdukcapil pada akun media sosial seperti Instagram, Twitter, dan website resmi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Sementara itu, sosialisasi offline dilakukan secara langsung kepada masyarakat selama pelaksanaan program Jebete Sayang[1]. Dalam konteks pelayanan publik, khususnya di Disdukcapil (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) di Kabupaten Sidoarjo harus mempekuat capaian kualitas pelayanan sehingga dapat mencerminkan prinsip-prinsip efektifitas, efisiensi, responsibilitas, akuntabilitas, serta kesetaraan dan keadilan dalam memberikan layanan kepada masyarakat

Peningkatan kinerja karyawan Disdukcapil melalui inovasi tidak terlepas dipengaruhi oleh faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia. Kinerja karyawan adalah potensi seseorang dalam menjalankan, menggabungkan kesempatan, serta keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan [2]. Kinerja karyawan juga dapat terpengaruh dengan mutu pekerjaan yang sudah dilaksanakan pegawai dan dapat dipengaruhi oleh keadaan perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik yaitu berdasarkan ketentuan organisasi yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja seseorang yang bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasannya itu disebut menjadi hasil kerja pegawai. Organisasi akan menggunakan beragam cara agar efektivitas staff bisa menciptakan kualitas bekerja yang besar untuk perusahaan[3]. Manajer dapat mengevaluasi karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan [4].

Sumber daya manusia yaitu sebuah seperangkat daya yang menjadi penentu berhasil maupun tidak terkait sebuah instansi. Untuk menjamin kelangsungan hidup

2

dan berkembangnya suatu perusahaan maka harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sehingga kesuksesan proses sebuah bisnis diperusahaan itu berdasar kepada mutu SDM dari Perusahaan. Dalam menambah hasil kerja pegawai, suatu Perusahaan membutuhkan orang - orang dengan keterampilan dan kompetensi unik yang selaras dengan visi misi perusahaan [5]. Penelitian ini akan membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Disdukcapil Sidoarjo menggunakan variabel kualitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kualitas kerja adalah suatu kesuksesan individu saat menjalankan pekerjaannya. pekerjaan, kinerja yang bisa diraih individu maupun kelompok didalam suatu Perusahaan berdasarkan kewenangan atau pertanggungjawabannya, serta bagaimanakah individu diharap bekerja berdasarkan peraturan yang ada.

Tanggungjawab yang diberikan tidak hanya mempertimbangkan orang tersebut untuk bekerja dan bertindak, tetapi juga kuantitas, kualitas serta masa yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugasnya. Karyawan membutuhkan pekerjaan yang berkualitas agar mampu bekerja dengan baik di semua aspek pekerjaan mereka [6].

Kualitas kerja

Lingkungan kerja yaitu seperangkat peralatan atau bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang kerja, serta model bekerja individu dan kelompok juga kesepakatan dalam bekerja [7]. Lingkungan ini akan nyaman atau positif terdiri dari sejumlah tahap yang mendorong tindakan manusia dengan mengarah dalam mencapai tujuan Perusahaan [8]. Terkait kinerja karyawan, kurangnya dorongan intrinsik dalam bekerja itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja nya tidak sesuai dengan standar[9].

Disiplin kerja adalah perilaku kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang ada di perusahaan [10]. Disiplin kerja harus ditanamkan pada seluruh karyawan. Diperlukan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Kode etik sangat penting karena memberikan panduan dan nasehat kepada karyawan dalam membuat peraturan dan ketentuan yang tepat dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus memastikan peraturannya jelas, sangat mudah dipahami, dan berlaku untuk seluruh karyawan[11]. Jika ada kedisiplinan maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan seefektif mungkin. Dan jika tidak ada kedisiplinan

pada karyawan, maka tujuan yang diharapkan tak bisa tercapai dengan maksimal [12]

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research yang terjadi pada penelitian - penelitian terdahulu karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian. **Dalam penelitian yang dilakukan oleh** [13] yang mengaitkan kualitas kerja dengan kinerja karyawan menemukan kesimpulan bahwa Kualitas Kerja **berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh** [14] yang menemukan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Pada penelitian tersebut **didasarkan kepada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan riset ini penting** dilaksanakan sebab ada berbagai

celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini. Pembaharuan penelitian ini dengan yang sebelumnya yakni dengan melihat kebaruaran dari sisi

3

pengujian dan menambahkan faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini akan melakukan pengembangan dari tempat penelitian [13] dilakukan di perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri sedangkan penelitian ini dilaksanakan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Sidoarjo. disamping itu belum ditemukan sebuah riset yang menggabung variable independen kualitas kerja, lingkungan bekerja, serta kedisiplinan bekerja pada hasil kerja karyawan didalam Disdukcapil Kab. Sidoarjo, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

II.METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu pegawai **Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 100 orang**. Dengan menggunakan teknik proporsional sampling, maka ada 2 lokasi yang dipilih yaitu **di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil** Kabupaten Sidoarjo Dan di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo, diwakili oleh 50 responden masing-masing lokasi. Sebelum melakukan analisis data, kuesioner di uji dahulu melalui uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis.

Definisi Operasional

1. Kualitas Kerja (X1)

Definisi operasional Kualitas kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [6]. Kualitas kerja dapat diartikan secara operasional sebagai bentuk keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai job description secara efektif dan efisien. Indikator kualitas kerja merujuk pada [19] :

- a) Kesesuaian : tahapan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai job description nya.
- b) Kerapian : perilaku pegawai untuk selalu tertib dalam segala hal saat dikantor.
- c) Kelengkapan : ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan kerja (X2)

Definisi operasional Lingkungan kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [23] yaitu seluruh hal yang disediakan kantor agar mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja merujuk pada [23] :

- a. Penerangan : pencahayaan yang baik dapat membantu memperlancar pegawai dalam menjalankan tugasnya saat dikantor.
- b. Keamanan kerja : kondisi yang dapat menjamin perlindungan bagi pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya.
- c. Kondisi kerja : semua keadaan yang terdapat di kantor yang dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai.
- d. Hubungan diantara karyawan dengan pemimpin : menjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan bisa membuat para pegawai merasa nyaman saat melakukan aktivitas di kantor.

4

e. Penggunaan warna : penggunaan warna yang tepat dalam kantor itu sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif bagi pegawai.

3. Disiplin kerja (X3)

Definisi operasional Disiplin kerja berfokus kepada asumsi yang dijelaskan oleh [10] adalah perilaku ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan secara tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di kantor. Indikator disiplin kerja merujuk pada [37] :

- a. Kehadiran : Untuk mengukur kedisiplinan pegawai.
- b. Ketaatan terhadap peraturan kerja : sikap tertib pegawai pada peraturan yang ada dikantor.

- c. Ketaatan dalam standart bekerja : kewajiban pegawai saat menjalankan tugas berdasarkan peraturan maupun landasan yang diberlakukan.
- d. Tingkat kekhawatiran yang besar : suatu sikap pegawai yang mengerjakan tugas dari atasannya dengan ketelitian dan kewaspadaan.
- e. Bekerja etis : sikap pegawai dalam menjaga nilai moral saat berada dikantor.

4. Kinerja (Y)

Definisi operasional Kinerja Pegawai merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [2] adalah hasil kerja pegawai setelah menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya.

Indikator kinerja karyawan merujuk pada [47] :

- a. Kualitas : hasil kerja dari pegawai saat menjalankan tugas dari atasan yang menjadi tanggungjawab nya.
- b. Kuantitas : total pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai selama jam kerja
- c. Ketepatan waktu : kemampuan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau memberikan informasi pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektifitas : suatu kemampuan bekerja pegawai dalam meraih tujuan yang sudah ditetapkan.
- e. Komitmen organisasi : keputusan pegawai dalam melangsungkan keanggotaannya dan menerima tujuan,nilai-nilai,serta sasaran organisasinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel Item variabel Correlation R tabel Keterangan

Kualitas

kerja

Kesesuaian, Kerapian,

Kelengkapan

0,853

0,722

0,653

0,820

0,809

0,785

0,195 Valid

5

Lingkungan

kerja

Penerangan,

Keamanan kerja

,Kondisi kerja ,

Hubungan diantara

karyawan dengan

pemimpin,

Penggunaan warna

0,815

0,783

0,856

0,803

0,651

0,745

0,793

0,841

0,831

0,840

0,195 Valid

Disiplin

kerja

Kehadiran, Ketaatan

terhadap peraturan

kerja, Ketaatan dalam

standart bekerja,

Tingkat kekhawatiran

yang besar, Bekerja

etis
0,816
0,853
0,864
0,826
0,793
0,754
0,802
0,846
0,852
0,858
0,195 Valid
Kinerja Kualitas, Kuantitas,
Ketepatan waktu,
Efektifitas , Komitmen
organisasi
0,821
0,773
0,791
0,849
0,830
0,822
0,803
0,790
0,810
0,827
0,195 Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 3 diatas didapatkan nilai dari (R hitung) sebesar 0,853, yang dimana nilai (R hitung) tersebut lebih besar dari nilai (R tabel) sebesar 0,195 (100 Responden). Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas dapat dikatakan Valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas dapat diketahui pada seluruh instrument variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan sehingga instrument yang digunakan penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Variabel n Nilai Cronbach alpha Cronbach alpha Keterangan

Kualitas kerja 6 0,877 0,6 Realiabel

Lingkungan

kerja

10 0,841 0,6 Realiabel

Disiplin kerja 10 0,868 0,6 Realiabel

Kinerja 10 0,877 0,6 Realiabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

6

A . Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan satu bagian dari persyaratan analisis data uji asumsi klasik yang dipergunakan untuk melihat data penelitian tersebut untuk di uji kenormalan distribusinya.

Tabel 5. Uji Normalitas

Berdasarkan pada tabel 5 diatas didapatkan hasil dengan metode One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam tabel ditunjukkan angka 0,200 yang artinya memenuhi syarat atas uji normalitas yakni nilai signifikasi lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05). Dengan begitu, sudah bisa dikatakan data terdistribusi dengan normal.

B. Uji Multikolenearitas

Tabel 6. Uji Multikolenearitas

Uji multikolinieritas adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang bernilai dibawah 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1, sehingga Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka Tidak Terjadi Multikolinieritas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N 100

Normal Parameters, b Mean .000000 Std. Deviation 4.26297166

Most Extreme Differences Absolute .057 Positive .046

Negative -.057

Test Statistic .057 Asymp. Sig. (2-tailed) .200c, d a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Coefficientsa

Model

Unstandardized

Coefficients

Standardized

Coefficients

T Sig.

Collinearity Statistics

B Std. Error Beta Tolerance VIF

1 (Constant) 7.471 3.100 2.410 .018

Kualitas Kerja .493 .193 .301 2.559 .012 .325 3.079

Lingkungan Kerja .302 .126 .302 2.405 .018 .284 3.516

Disiplin Kerja .218 .104 .218 2.090 .039 .412 2.425

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

7

C. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Autokorelasi

Berdasarkan tabel 7 diatas didapatkan nilai Durbin Watson yang diperoleh

dengan nilai DU dan DL. Diperoleh nilai DW yang terletak diantara nilai DU dan nilai 4-DU [(DU > DW > 4-DU) atau (1,7364 > 2,427 > 2,2636) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

D. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihitung tidak terjadi heteroskedastisitas. Syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu angka signifikansi lebih dari 0,05. Dengan begitu tabel 8 pada hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan angka signifikansi (0,656) pada variabel kualitas kerja, (0,489) pada variabel lingkungan kerja, dan (0,053) pada variabel disiplin kerja. Dimana seluruh angka signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian Tidak Terjadi Heterokedastitas.

Model Summaryb

Model R R Square

Adjusted R

Square

Std. Error of the

Estimate Durbin-Watson

1 .754a .568 .555 4.329 2.427

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized

Coefficients

t Sig. B Std. Error Beta

1 (Constant) -.655 1.762 -.372 .711

Kualitas Kerja .049 .110 .077 .447 .656

Lingkungan Kerja -.050 .071 -.128 -.695 .489

Disiplin Kerja .116 .059 .300 1.958 .053

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std.

Error Beta 1 (Constant) 7.471 3.100 2.410 .018

Kualitas Kerja .493 .193 .301 2.559 .012

8

IV. KESIMPULAN

Bahwa kualitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Sidoarjo. Peningkatan kualitas kerja pegawai ditunjukkan melalui kesesuaian tugas yang dilaksanakan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas, serta disiplin kerja yang tinggi dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Ketiga faktor tersebut, jika dikelola dengan baik, dapat secara optimal meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas operasional administrasi di instansi pemerintahan tersebut.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni:

1. Memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan instansi pemerintah lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan representatif.
2. Menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati perkembangan kinerja pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang.
3. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau gaya kepemimpinan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
4. Melakukan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam guna mendapatkan pemahaman lebih dalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

KETERBATASAN

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi lain.
2. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, sehingga hanya menangkap data pada satu titik waktu.
3. Penelitian ini tidak memasukkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja atau gaya kepemimpinan.
4. Tidak dilakukan pendekatan kualitatif, sehingga kurang mendalam dalam menggali persepsi atau pandangan pegawai terkait faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

UCAPAN DAN TERIMAKASIH

Penulis berterima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial dan Program Studi Manajemen

Lingkungan Kerja .302 .126 .302 2.405 .018

Disiplin Kerja .218 .104 .218 2.090 .039

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024