



PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ervian Ikhe Widowati ^{1*}, Endang Rusdianti ²⁾, Wyati Saddewisasi³⁾

^{1,2,3)} Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 27/3/2022

Disetujui 29/4/2022

Dipublikasikan 28/9/2022

Keywords:

kualitas kehidupan kerja,
dkisiplin kerja,
kompetensi, *personal
organizational fit*, kinerja.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh *personal organization fit*. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 responden. Seluruh responden merupakan ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Data penelitian selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM PLS dengan bantuan program SmartPLS versi 3. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja, dkisiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap *personal organization fit* dan kinerja pegawai, sementara *personal organizational fit* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada uji pengaruh tidak langsung, *personal organizational fit* terbukti dapat memediasi pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja, dkisiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja.

EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

This study aims to examine the effect of quality of work life, work discipline and competence on employee performance by being mediated by personal organization fit. The number of respondents involved in this study were 87 respondents. All respondents are ASN in the Department of Population and Civil Registration Demak Regency. This research is a research with a quantitative approach. The data in this study were obtained from the results of filling out the questionnaire. The research data were then analyzed using the SEM PLS analysis technique with the help of the SmartPLS version 3 program. Based on the results of the analysis in this study, it was found that the quality of work life, work discipline and competence had an effect on personal organization fit and employee performance, while personal organizational fit was also proven to have a significant effect on employee performance. Furthermore, in the indirect effect test, personal organizational fit was proven to mediate the indirect effect of quality of work life, work discipline and competence on performance.

*Alamat korespondensi :

E-mail: ervianikhe08@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Pegawai

dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Kinerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan baik buruknya atau tinggi rendahnya pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Pada penelitian (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan (kompetensi) dan keahlian, disiplin, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, hubungan kehidupan kerja, disiplin kerja dan imbalan (kompetensi).

Dalam penelitian (Takalao et al., 2019) kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Sedangkan pada penelitian (Alisa, 2020) kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai lainnya. Pegawai yang kurang memperhatikan disiplin ketika bekerja akan memiliki kinerja yang rendah dalam organisasi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astria, 2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian dari (Amar et al., 2019) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Ada faktor lain yang tak kalah penting selain disiplin yaitu kompetensi. Menurut (Pasaribu, 2020) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Didasarkan dari hasil penelitian dari (Sinaga et al., 2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dalam mencapai tujuan organisasi perlu memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik. Tanpa adanya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja dari organisasi. Sedangkan penelitian dari (Gusty, et al, 2019) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Harapan atas peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Demak sebagai salah satu upaya untuk menghilangkan stigma negatif aparatur sipil negara, yang lamban, kinerja pelayanan publiknya rendah, berbelit alur birokrasinya, selalu dekat dengan adanya pungutan liar (punli) dan kualitas kerja yang kurang memenuhi harapan masyarakat tentunya sangat diharapkan terjadi di lingkungan Kabupaten Demak. Dalam penelitian ini,

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada tiga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

Fenomena di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak, adalah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak tentu menghadapi beberapa persoalan baik itu persoalan intern organisasi maupun persoalan ekstren organisasi. Persoalan intern organisasi ini terkait dengan bawahan atau pegawainya, dimana pegawai ini akan selalu bersentuhan langsung dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai Kepala Dinas serta memerlukan bantuan dari pegawainya. Kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak dilihat dari tingkat kedisiplinan pada indikator ketepatan waktu dalam penyelesaian laporan yang menurun dan kompetensi pegawai yang dilihat pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan laporan. Sehingga pegawai jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi, karena ada beberapa pegawai pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, sehingga pegawai belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Akibatnya, instansi belum mencapai hasil kinerja pegawai yang memuaskan.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang unggul, organisasi khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan para pegawai dalam lingkungan kerjanya. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau kualitas kehidupan kerja yang baik, tingkat kedisiplinan yang tinggi, dan kompetensi yang sesuai untuk mencapai visi dan misi tersebut, dengan mendorong pegawai memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi. Berdasarkan data penilaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak dilakukan penelitian pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja dengan menjadikan *person organizational fit* sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Person Organization Fit*

Kualitas kehidupan kerja menurut (Wulandari, 2017) adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja seseorang akan meningkat jika dirinya merasa cocok dengan organisasi tersebut. (Hutapea et al., 2016) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi, karena semakin baik kualitas kehidupan kerja dalam organisasi, semakin tinggi tingkat kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 1 sebagai berikut :

H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap *Person Organization Fit*.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Person Organization Fit*

Menurut (Daly, 2015), disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja maka organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai target dan hasil yang optimal. Dengan disiplin yang baik, maka secara tidak langsung akan

mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika disiplin kerja pegawai tidak baik, maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan organisasi juga tidak akan tercapai. (Fatmasari, 2017) menjelaskan konsep P-O Fit dari perspektif *Supplementary fit* terjadi apabila individu memiliki karakteristik (*preferences dan attitudes*) yang serupa dengan karakteristik yang dimiliki oleh individu-individu lain dalam organisasi/lingkungan yang bersangkutan., karena disiplin kerja merupakan tindakan organisasi untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Filliantoni et al., 2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap *Person Organization Fit*. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Person Organization Fit*

Pengaruh Kompetensi Terhadap *Person Organization Fit*

Penelitian (Rosmani et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap *person organization of fit*. Mengacu pada kajian secara teoritis sebelumnya, dapat dilihat keterkaitan antara dua variabel penelitian yaitu kompetensi terhadap *person organization of fit*. Menurut (Pratami, 2017), individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut. Arifianingsih, 2017 dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karakter individu yang ada di P-O Fit juga diperhatikan dalam penempatan karyawan sesuai kompetensinya di suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi, karena kompetensi yang dimiliki pegawai diperlukan untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan organisasi. Secara teoritis orang-orang yang berusaha untuk memenuhi tuntutan organisasi akan lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku yang secara langsung berkontribusi terhadap organisasi. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 3 sebagai berikut :

H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap *Person Organization Fit*.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Farmi et al., 2021) dengan hasil kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi, hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja seseorang akan meningkat ketika kualitas kehidupan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi. Menerapkan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya yang diciptakan dalam kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan pula kinerja karyawan atau tingkat produktivitas. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 4 sebagai berikut :

H4 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sutrisno et al., 2016), disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan motivasi atau semangat kerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja dari pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, seorang pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkatkan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas, maka Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 5 sebagai berikut :

H5 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerjanya. Karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik. (Sinaga et al., 2019) dalam penelitiannya juga mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap karyawan mampu memberikan stimulus atau rangsangan akan kinerja, sehingga kinerja akan mengalami peningkatan dengan sendirinya. Dari penjelasan di atas, maka Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 6 sebagai berikut :

H6 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

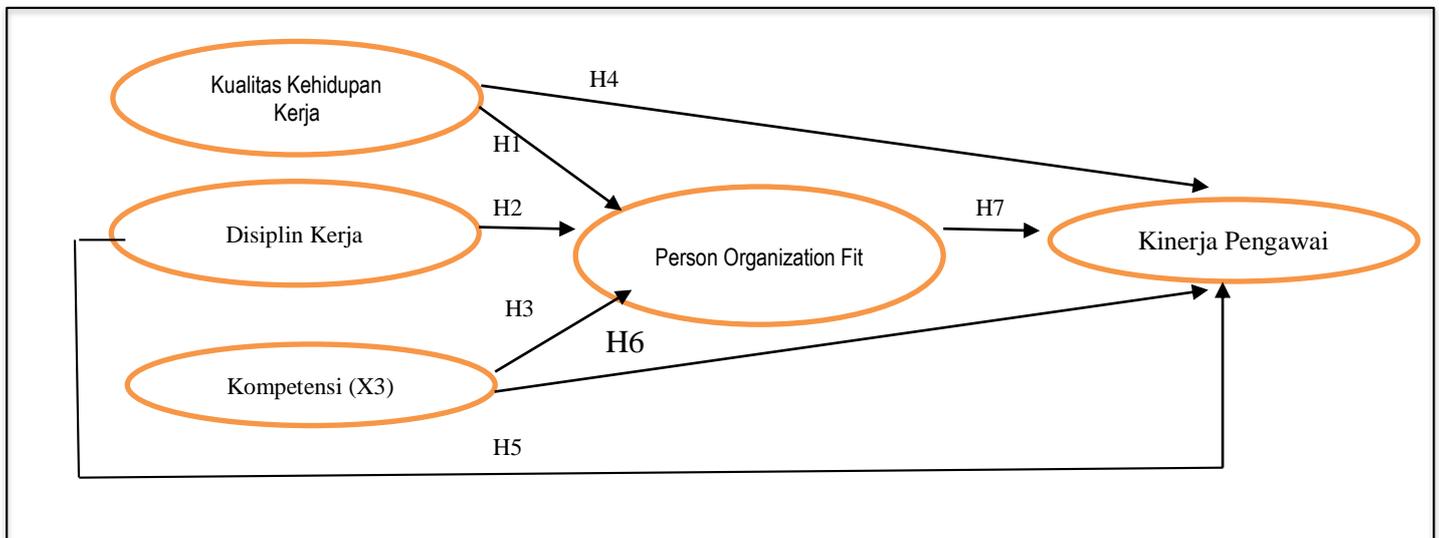
Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai

Person organization fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Wulandari, 2017). Menurut Kristof dalam (Abdurachman, dkk), *person organization fit* dapat diartikan dalam empat konsep yaitu : kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur dan kepribadian. Penelitian selanjutnya juga menjelaskan bahwa nilai-nilai individu dan organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap terhadap kinerja karyawan (Pratami, 2017). Individu tertarik dan nyaman berada di organisasi dikarenakan adanya kesamaan karakteristik diantara keduanya. Oleh sebab itu, dengan adanya P-O Fit yang dimiliki pegawai maka dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. (Wulandari, 2017) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa tingginya tingkat kesesuaian tersebut, dapat berpengaruh terhadap tingginya kinerja dari seorang karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, maka dapat menumbuhkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi, merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 7 sebagai berikut :

H7 : *Person organization fit* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Lebih lanjut pada Gambar 1 menunjukkan kerangka pemikiran penelitian



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak sejumlah 88 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak yaitu sebanyak 87 orang responden, karena 1 orang sebagai peneliti. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Sumber data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti. Dalam hal ini berhubungan dengan hasil wawancara dan kuesioner terhadap responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square (PLS)*. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau untuk pengujian proposisi. (Ghozali, 2016). Tahap – tahap dalam analisis PLS ini meliputi tahap pengujian outer model dan tahap pengujian inner model. Tahap pengujian outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh indikator dalam mengukur konstruksinya, sedangkan pengujian inner model digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak didominasi oleh pria dan

mayoritas berusia 33 – 37 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada usia tersebut responden mempunyai peluang paling besar dalam mengembangkan karirnya dan mampu bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Dengan mayoritas pegawai yang berpendidikan S1, artinya pegawai telah memiliki cukup banyak pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk dapat melaksanakan program-program kerjanya sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak yang menjadi sampel dalam penelitian ini telah bekerja dalam waktu cukup lama sehingga berkompeten untuk menjawab pertanyaan di kuesioner. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama yaitu 21-22 tahun.

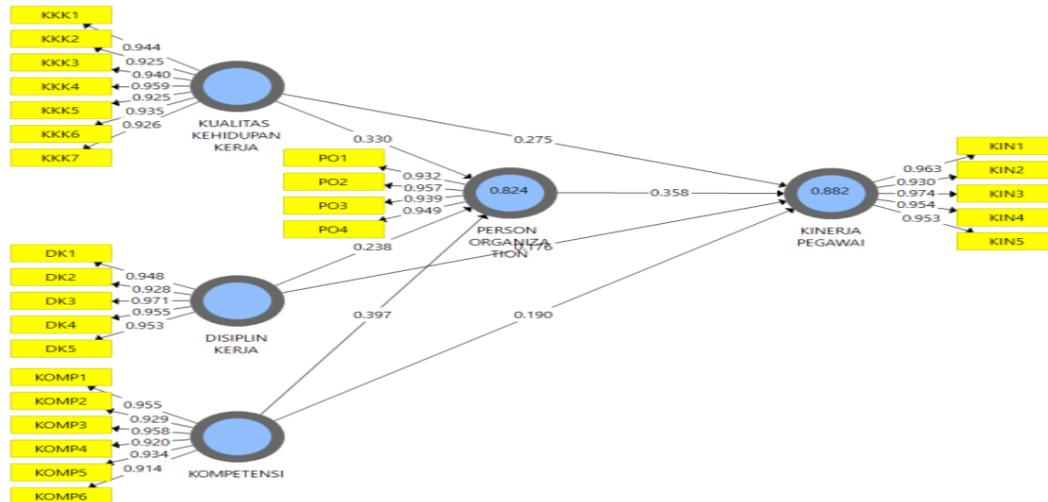
Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompetensi, *person organization fit* dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak berdasarkan hasil pengisian kuesioner. Hasil deskriptif variabel diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1
Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata Angka Indeks	Keterangan
Kualitas kehidupan Kerja (X ₁)	3,35	Tinggi
Disiplin Kerja (X ₂)	3,18	Sedang
Kompetensi (X ₃)	4,42	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	4,34	Tinggi
Person Organization Fit (Z)	4,27	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi, kinerja pegawai, dan person organization fit memiliki rata-rata angka indeks dengan kategori tinggi, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki rata-rata angka indeks dengan kategori sedang. Dalam penelitian ini, variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi dihipotesiskan berpengaruh terhadap *Person organization fit* dan Kinerja Pegawai, sementara *Person organization fit* dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini tersaji pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil estimasi model PLS dengan teknik algorithm

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada Gambar 2, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sehingga model PLS dinyatakan telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji AVE, Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,882	0,967	0,974
Kinerja	0,913	0,976	0,981
Kualitas Kehidupan Kerja	0,875	0,976	0,980
Kompetensi	0,809	0,953	0,962
Personal Organization fit	0,886	0,957	0,969

Sumber : data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis PLS pada Tabel 2, nilai AVE seluruh konstruk baik yang berupa dimensi maupun variabel telah melebihi 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Deskriminan Metode Fornell Larcker

	DK	KIN	KKK	KOMP	PO
DK	0,939				
KIN	0,699	0,956			
KKK	0,483	0,732	0,936		
KOMP	0,569	0,726	0,540	0,900	
PO	0,663	0,828	0,626	0,791	0,941

Sumber : data primer yang diolah (2022)

Uji validitas deskriminan pada Tabel 3, diperoleh hasil bahwa seluruh konstruk memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

Pada Tabel 2, nilai *cronbachs alpha* dan *composite reliability* seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk reliabel.

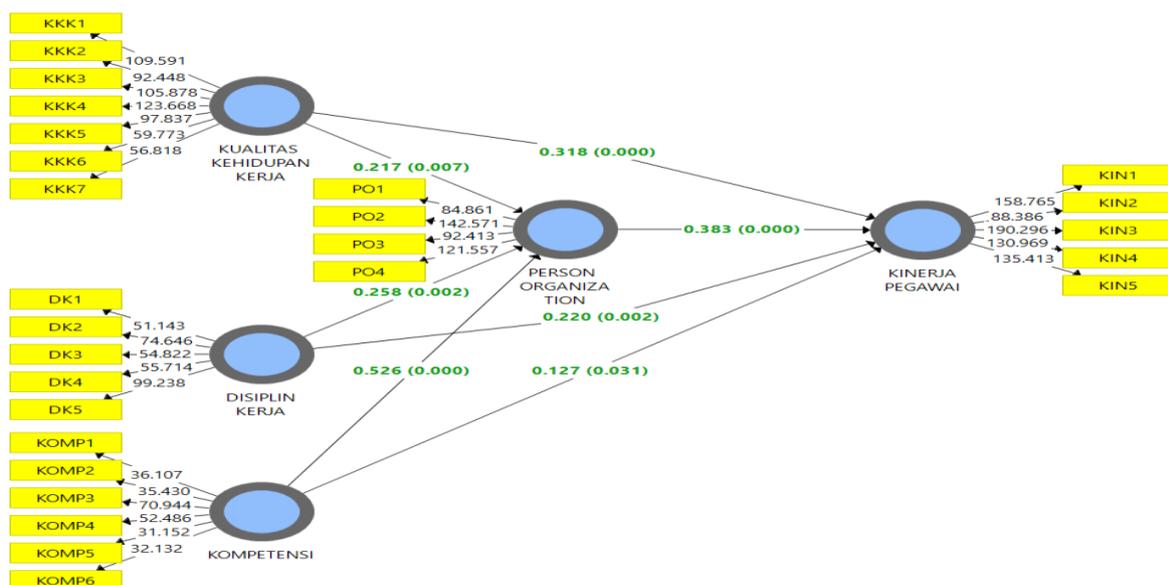
Perhitungan Q square menunjukkan bahwa nilai Q square kinerja sebesar 0,716 dan Q square *person organizational* 0,633 berarti bahwa model memiliki predictive relevance yang baik saat digunakan untuk memprediksi kinerja dan *person organization fit* pegawai.

Hasil analisis menunjukkan nilai SRMR model sebesar 0,047, oleh karena SRMR model < 0,08 maka dapat dinyatakan bahwa model berada pada kriteria *perfect fit*.

Nilai *R square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,796, hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompetensi, *person organization fit* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 79,6%, sedangkan sisanya sebesar 20,4% variansi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor di luar kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan *person organization fit*.

Selanjutnya nilai *R square* variabel *Person organization fit* adalah sebesar 0,796 menunjukkan bahwa 79,6% *person organization fit* dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompetensi pegawai, sedangkan sisanya sebesar 20,4% variansi *person organization fit* dipengaruhi faktor lain di luar kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompetensi.

Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3 :



Gambar 3. Hasil estimasi model PLS Bootstrapping

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Analisis	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,002 < 0,05 • T statistik = 3,179 > 1,96 • Koef Jalur = 0,220 (Positif) 	Diterima
2	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Person Organization Fit	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,002 < 0,05 • T statistik = 3,084 > 1,96 • Koef Jalur = 0,258 (Positif) 	Diterima
3	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,000 < 0,05 • T statistik = 3,540 > 1,96 • Koef Jalur = 0,318 (Positif) 	Diterima
4	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Person Organization Fit	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,007 < 0,05 • T statistik = 2,692 > 1,96 • Koef Jalur = 0,217 (Positif) 	Diterima
5	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,031 < 0,05 • T statistik = 2,167 > 1,96 • Koef Jalur = 0,127 (Positif) 	Diterima
6	Kompetensi berpengaruh terhadap Person Organization Fit	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,000 < 0,05 • T statistik = 5,311 > 1,96 • Koef Jalur = 0,526 (Positif) 	Diterima
7	Person Organization berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • P value = 0,000 < 0,05 • T statistik = 4,156 > 1,96 • Koef Jalur = 0,383 (Positif) 	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
KOMP -> PO -> KIN	0.142	0.137	0.050	2.824	0.005
DK -> PO -> KIN	0.085	0.080	0.050	1.716	0.087
KKK -> PO -> KIN	0.118	0.123	0.065	1.821	0.069

Sumber : data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa variabel *Person Organization Fit* dapat berperan sebagai mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan p value < 0,05, namun bukan sebagai pemediasi pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai p value > 0,05

Tabel 6 menunjukkan besar pengaruh total masing-masing variabel terhadap variabel endogen yang ada dalam model PLS ini :

Tabel 6. Besar Pengaruh Total

	Pengaruh Total	T Statistics	P Values
DK -> KIN	0,319	4,305	0,000
DK -> PO	0,258	3,084	0,002
KKK -> KIN	0,401	4,752	0,000
KKK -> PO	0,217	2,692	0,007
KOMP -> KIN	0,328	3,918	0,000
KOMP -> PO	0,526	5,311	0,000
PO -> KIN	0,383	4,156	0,000

Sumber : data primer yang diolah (2022)

Pada table 6 menunjukkan bahwa besar pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja 0,319; pengaruh total kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja 0,401; pengaruh total kompetensi terhadap kinerja 0,328 dan pengaruh total person organization fit terhadap kinerja adalah 0,383, di antara keempat variabel tersebut kualitas kehidupan kerja merupakan variabel dengan pengaruh total terbesar yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan disiplin kerja, kompetensi dan person organization fit.

Besar pengaruh total disiplin kerja terhadap person organization fit adalah sebesar 0,258; pengaruh total kualitas kehidupan kerja terhadap person organization fit adalah sebesar 0,217 dan pengaruh kompetensi terhadap person organization fit adalah sebesar 0,526, di antara ketiga variabel tersebut, kompetensi ternyata merupakan variabel dengan besar pengaruh total tertinggi yang berarti bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi person organization fit pegawai dibandingkan disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa variabel person organization fit dapat berperan sebagai mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi bukan sebagai pemediasi pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui person organization fit, atau dengan kata lain mediasi kurang kuat dibandingkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, person organization fit dapat berperan sebagai variabel mediasi atau intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian terdahulu (Wulandari, 2017) yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi person organization fit, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai dipilih jalur langsung. Serta didukung penelitian dari (Jin et al., 2018) yaitu person organization fit tidak dapat memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa semakin tinggi *Person-organization fit* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak dalam mencapai tujuan program atau kegiatan dan kebijakan organisasi yang dikenal dengan kompetensi serta adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai personal dari para pegawai yang diwujudkan dengan dimensi *skill* (keterampilan administratif, keterampilan manajerial, keterampilan teknis dan keterampilan sosial), dimensi *knowledge* (pengetahuan tentang prosedur pekerjaan, pengetahuan tentang teknis pekerjaan), dimensi *motive* (dorongan kebutuhan sosial, dorongan kebutuhan psikologis), dimensi *traits* (menjaga sikap), dimensi *self concept* (menjaga penampilan, bertutur bahasa yang baik dan perilaku sopan santun), dimensi *value* (memahami nilai-nilai organisasi dengan baik) sehingga dapat mendorong semangat pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak untuk dapat berkontribusi lebih besar kepada organisasi melalui peningkatan kinerja.

Didukung penelitian dari (Anindita, 2019) bahwa *person organization fit* dapat memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pada pegawai Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak mengacu pada tingkat kompetensi atau kesesuaian keahlian antara individu dengan tuntutan pekerjaannya, hal ini terlihat dari jawaban para pegawai yang dapat menemukan kesesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan yang diterima hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dan *person organization fit* yang terdapat pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sudah baik karena dihubungkan terhadap umur dan masa kerja pegawainya. Hal tersebut dikarenakan adanya sistem rapat evaluasi bulanan guna pimpinan dapat melihat dan mendengar apa saja keluhan-keluhan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompetensi berpengaruh pada *person organization fit* dan kinerja pegawai, dan *person organization fit* berpengaruh pada kinerja. Implikasi penelitian ini antara lain perlu prioritas peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja, kompetensi dan *person organization fit*. Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak hendaknya dapat memberikan motivasi dan contoh yang baik pada seluruh ASN. Perlunya meningkatkan kompetensi bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak, dengan mengadakan pelatihan dan mendorong para pegawai untuk mengikuti uji kompetensi sehingga pegawai lebih memiliki kinerja pegawai yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan. Perlu menyesuaikan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi dengan cara pegawai yang memasuki suatu organisasi harus menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi serta tugas-tugas baru yang diberikan. Keterbatasan penelitian ini adalah kuesioner dibagikan secara online, Sehingga peneliti tidak dapat mengetahui apakah mereka memahami maksud dari pertanyaan yang diberikan dengan baik atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang dihasilkan terbatas hanya dari instrumen kuesioner dan observasi, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara dan interview secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, M., & Siswati, P. (2017). Hubungan Antara Person Organization Fit Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. *Jurnal Empati*, 6(1), 327–331.
- Alisa, J. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Bimbingan Belajar Tridaya Bandung). *Perpustakaan.Upi.Edu*.
- Amar, A., Hidayah, S., & Darsono, D. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. *Dharma Ekonomi*, 26(50), 1–13.
- Anindita, A. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1),

97–105. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248>

- Arifianingsih, Jeanita Hinayah. (2017). *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolife Pensiontama Kantor Cabang Jakarta Pusat. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 84–94.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusty, A., & Merdawati, L. (2019). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9(4), 413–420.
- Hutapea, A. S., Hasiholan, L. B., & Paramita, P. D. (2016). Effect of Career Development and Quality of Work Life on Job Satisfaction Mediated Person Organization Fit (Study of Employees PT. HD Trans Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 17.
- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Does Public Service Motivation Matter in Public Higher Education Testing the Theories of Person–Organization Fit and Organizational Commitment Through a Serial Multiple Mediation Model. *American Review of Public Administration*, 48(1), 82–97. <https://doi.org/10.1177/0275074016652243>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed* (!st ed). Rajawali Pers.
- Pasaribu, D. J. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1–115.
- Pratami, Y. W. (2017). *Hubungan Person-Organization Fit (Po Fit) Dengan Kinerja Karyawan*. <https://eprints.umm.ac.id/43731/>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., & ... (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah ...*, 9, 159–167. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/219>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5613–5622.
- Tutut Wahyu Fatmasari. (2017). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21929>
- Wulandari, L. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Person Organizationfit (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak)*. 14(2), 63–72.