

Kinerja Pegawai Imbas dari Kualitas Kehidupan Kerja dan Peningkatan Profesionalisme yang Diterapkan pada Disdukcapil Kabupaten Bireuen

Win Konadi^{1*}, Mahyu Danil², Umar Iskandar³

¹ Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim, Bireuen Aceh

² Fakultas Ekonomi Bisnis (FEB) Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI), Bireuen Aceh

³ Prodi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Almuslim, Bireuen Aceh

*email: winkonadi@umuslim.ac.id

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i3.87>

Article history

Received:
December 24, 2025
Accepted:
December 27, 2025
Published:
December 30, 2025

Page:
69 – 75

Keywords;

quality of work life,
work professionalism,
employee performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License.

ABSTRACT: The research was conducted at the Population and Civil Registry Office (Disdukcapil) of Bireuen Regency, on the impact of quality of work life and work professionalism on improving employee performance. Using associative research with data collection through questionnaires and statistical analysis in processing data in the form of regression and correlation analysis tools. The results found (1) Quality of work life has a positive and significant impact on employee performance. (2) Work professionalism has a positive and significant impact on employee performance. (3) Simultaneously, quality of work life and work professionalism have a positive and significant impact on employee performance at the Bireuen Regency Disdukcapil Office by 53.3%.

ABSTRAK: Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bireuen, tentang imbas kualitas kehidupan kerja dan profesionalisme kerja pada peningkatan kinerja pegawai. Menggunakan penelitian asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik dalam mengolah data berupa alat analisis regresi dan korelasi. Hasilnya ditemukan (1) Kualitas kehidupan kerja berimbas positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Secara simultan, kualitas kehidupan kerja dan profesionalisme kerja berimbas positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil kabupaten Bireuen sebesar 53,3%.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Dalam konteks ini, profesionalisme kerja dan kualitas kehidupan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan (Azhari, 2022). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi

perkembangan organisasi. Maka perlu memperhatikan motivasi karyawan, guna mendorong terciptanya sikap dan Tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing (Win & Jalal, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Fajriah *et al.* (2016) antara lain; (1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja yang memengaruhi kinerja dan kesuksesan seseorang ditempat kerja. ketiga aspek ini saling berkaitan dan dapat membantu seseorang untuk menjadi lebih efektif dan produktif dalam pekerjaannya jika sesuai dengan peran atau pekerjaan. (2) Kejelasan dan penerimaan seorang pegawai yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya. (3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai. (4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan. (5). Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada diperusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang. Dan (6) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) adalah bagian tak terpisahkan dengan membuat perubahan mendasar dalam kerja berbasis kinerja. Konsepnya, menggambarkan sejauh mana lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik mencakup aspek seperti lingkungan kerja yang aman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kejelasan tugas, komunikasi yang efektif, serta penghargaan atas kinerja pegawai.

Menurut Moka *et al.* (2015) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu Perusahaan. Maka Azhari *et al.* (2022) menyatakan terdapat beberapa karakteristik kualitas kehidupan kerja, diantaranya yaitu; (1) Perlakuan fair, adil, sportif, terhadap pekerja, (2) Komunikasi saling terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai. Dan (3) Kompensasi yang cukup adil yang diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan nilai atau kontribusi perusahaan. adil disini berarti bahwa kompensasi tersebut seimbang dan proporsional berdasarkan beberapa faktor, seperti tanggung jawab, keterampilan, pengalaman, dan dampak karya pegawai terhadap organisasi. Serta (4) Lingkungan aman dan sehat.

Menurut Iqram (2019) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator (1) Kompensasi yang tepat dan adil, (2) Lingkungan kerja yang aman dan sehat, (3) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, (4) Interaksi sosial ditempat kerja, dan (5) Hak-hak pegawai dalam kantor.

Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Masalah seperti beban kerja berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, kondisi fisik tempat kerja yang kurang memadai, hingga minimnya kesempatan untuk berkembang, dapat menurunkan motivasi dan kesejahteraan pegawai.

Disamping itu, hal yang tak kalah menarik adalah bagaimana kesiapan pegawai berperan sebagai seorang yang professional. Profesionalisme kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Profesionalisme dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan standar yang berlaku di bidang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, tanggung jawab yang besar, serta integritas yang kuat dalam menyelesaikan tugas.

Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme kerja menurut Demokeranata *et.al* (2018) dalam Taufikrahman (2020) menyatakan antara lain *Performance*, Akuntabilitas, Loyalitas, Kemampuan. Indikator profesionalisme kerja dapat diukur dengan kemampuan pekerja dalam merencanakan pekerjaan, memberikan umpan balik, menciptakan pekerjaan, dan kemampuan keterampilan berkomunikasi. Menurut Ramadhan (2018) indikator profesionalisme yakni; (1) Kemampuan yaitu kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik

dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. (2) Kualitas yang merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. (3) Sarana dan Prasarana dalam lingkungan kerja. (4) Jumlah SDM guna untuk menyokong organisasi. Dan (5) Keandalan, yakni konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Kepemimpinan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DisdukCapil) seperti di kabupaten Bireuen, harusnya bertekad dan memiliki target untuk keberhasilan meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik secara signifikan. Keberhasilan ini dicapai melalui dua faktor utama, dapat dilakukan dengan perbaikan kualitas kehidupan kerja dan peningkatan profesionalisme kerja bagi para pegawai.

Dengan adanya profesionalisme kerja birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri Sipil harus profesional dalam bekerja sekaligus taat hukum, netral, rasional, demokratis, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Sehingga profesionalisme merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bireuen, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pencatatan sipil dan administrasi kependudukan, Disdukcapil berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan akurat kepada warga dengan bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Tugas-tugas utama meliputi pengelolaan data kependudukan, penerbitan dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta kematian, dan dokumen pencatatan sipil lainnya.

Fungsi utama instansi ini adalah memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien, menjaga akurasi data kependudukan, serta memastikan semua warga mendapatkan hak-hak administrasi kependudukan mereka. Tantangan yang dihadapi dalam perusahaan tersebut adalah beban kerja, tekanan waktu, dan keterbatasan sumber daya.

Adapun masalah yang timbul selama ini masih menganggap enteng dan remeh perihal kualitas kehidupan kerja, dan diperparah dengan masih rendahnya dapat profesionalisme kerja, yang tentu berimbas pada kinerja pegawai kantor Disdukcapil Kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dengan jenis asosiatif kuantitatif. Dan menerapkan analisis inferensia (analisis induktif), suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2025).

Pengumpulan data melalui kuesioner pada 33 responden yakni pegawai ASN yang diambil sampel. Dan karakteristik responden penelitian ini, terdapat 65,5% perempuan dan lainnya pegawai laki-laki yang mayoritas usia produktif yakni antara 35-44 tahun sebanyak 62,3%. Dan sumber daya pegawai di Disdukcapil Kabupaten Bireuen, umumnya sudah baik yakni 67,2 % lulusan Sarjana dalam berbagai bidang, dari computer informatika, sampai sarjana humaniora.

Operasional variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Operasional Variabel

Defenisi Konsep	Indikator
Kualitas Kehidupan Kerja Proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu Perusahaan (Moka <i>et al.</i> 2015)	(1) Kompensasi yang tepat dan adil, (2) Lingkungan kerja yang aman dan sehat, (3) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, (4) Interaksi sosial ditempat kerja, (5) Hak-hak pegawai dalam kantor. (Iqram, 2019)

Profesionalisme kerja Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing tugas secara tepat waktu dan cermat (Puguhrianto et al. 2015)	(1) Kemampuan. (2) Kualitas kerja (3) Sarana dan Prasarana (4) Jumlah SDM (5) Keandalan kerja (Ramadhan, 2018)
Kinerja Kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Azhari, 2022)	(1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja (2) Kejelasan dan penerimaan seorang pegawai (3) Tingkat motivasi pekerja (4) Kompetensi (5). Budaya kerja (6) Disiplin kerja, (Fajriah <i>et al.</i> , 2016)

Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistic dengan regresi berganda, dalam membuktikan adanya pengaruh secara parsial dan simultan kualitas kehidupan kerja dan professional kerja pegawai pada efektivitas pelayanan publik (pada masyarakat) yang diukur melalui kinerjanya.

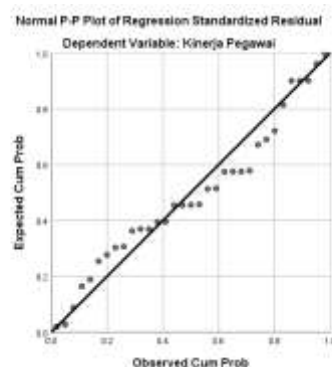
Persyaratan menggunakan statistik inferensial (Menggunakan model regresi) memenuhi beberapa hal, yakni Normalitas model, Linearitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut:



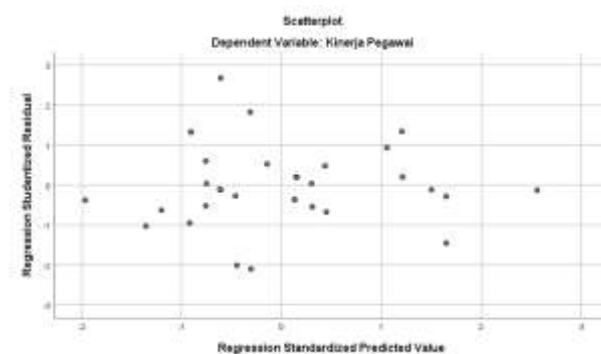
Gambar 1. Uji Normalitas

Karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan antara lain prediksi variabel independen (*ZPRED*) dengan residualnya (*SPRESID*). Jika terbentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas tetapi jika titik-titik dalam gambar tersebar ke seluruh arah maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya berikut adalah gambar dari hasil olah data uji heteroskedastisitas (Gambar 2).

Pada gambar 2, model regresi pertama dapat dilihat bahwa titik - titik tersebar ke berbagai arah, baik diatas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi model struktural pertama.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Dimana hasil pengujian multikolinearitas nilai *tolerance* dari kedua variabel profesionalisme kerja sebesar $0,883 > 0,10$. Variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $0,883 > 0,10$. Selanjutnya Untuk nilai VIF untuk variabel yaitu profesionalisme kerja sebesar $1,133 < 10$. Variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $1,133 < 10$. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas dalam penelitian ini.

b. Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,730 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan kategori tinggi.

Nilai R^2 adalah 0,533 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kualitas kehidupan kerja, dan profesionalisme kerja memberikan kontribusi yang berimbang pada peningkatan kinerja pegawai kantor Disdukcapil sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

c. Pembuktian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian Ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan hasil uji diperoleh:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Kualitas kehidupan kerja	4,270	1,697	0,000
Profesionalisme kerja	2,295	1,697	0,029

Data di Olah SPSS 25 (2025)

- Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima, hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada level 5% ($4,270 > 1,697$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
- Hasil perhitungan regresi juga menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima, hal ini berarti bahwa profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada level 5% ($2,295 > 1,697$) dan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

- Uji F dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan analisis (α) = 5% derajat bebas pembilang $df1=(k-1)$ dan derajat bebas penyebut $df2=(n-k)$, k merupakan banyaknya parameter (koefisien) model regresi linier dan n merupakan jumlah pengamatan. Uji F di gunakan untuk melihat pengaruh variabel kinerja (kualitas pelayanan, kepercayaan dan citra perusahaan) terhadap secara simultan atau bersama-sama. Dimana hasilnya berikut:

Tabel 3.
Pengujian Hipotesis Secara Simultan

F Change	df1	df2	Sig. F Change
17,110	2	30	0,000

Sumber : Hasil Penelitian Data di Olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,110 > 3,32$), dan nilai signifikan ($sig = 0,000 < 0,05$). Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa artinya kualitas kehidupan kerja dan profesionalisme kerja, secara Bersama berpengaruh pada kinerja pegawai pegawai kantor Disdukcapil

d. Pembahasan

(1). Imbas Kualitas Kehidupan Kerja pada Kinerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil kabupaten Bireuen. Yang dijelaskan dari hasil penelitian dan arahnya positif, artinya imbas kualitas kerja meningkatkan kinerja pegawai.

Kualitas kehidupan kerja yang baik menjadi fondasi penting dalam membangun komitmen dan loyalitas pegawai terhadap instansi. Kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, dan hak-hak pegawai dalam kantor dipenuhi, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal.

Penelitian Alridho, Adriani, & Ratnawati (2024) membuktikan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai. Juga penelitian Irawati (2015) menemukan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa *Quality of Work Life* seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan positive feeling yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Quality of Work Life merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat *Quality of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia dalam organisasi.

Budiarti (2007) menyatakan bahwa '*employe more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high quality of work life*'. Artinya karyawan lebih memilih perusahaan dan berada di sana jika mereka percaya bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

(2). Imbas Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Variabel profesionalisme kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bireuen. Profesionalisme kerja dalam konteks ini mencakup aspek-aspek seperti kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, kompetensi, serta komitmen terhadap pekerjaan. Pegawai yang mampu menunjukkan sikap profesional akan lebih mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, bersikap objektif, menghargai waktu, serta menjaga hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun dengan masyarakat sebagai penerima layanan.

Temuan Faustina, *et al.*, (2025) dan Asgaruddin, A. (2021). bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Juga Prasetyo *et al.* (2023) menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bukti bahwa pengembangan profesionalisme kerja bukan hanya penting, tetapi juga terbukti memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Kualitas kehidupan kerja berimbas positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan memperhatikan unsur kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, dan hak-hak pegawai dalam kantor dipenuhi, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal.
- b) Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil Bireuen, dengan memperhatikan indikatornya yakni kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, kompetensi, serta komitmen terhadap pekerjaan.
- c) Secara simultan, kualitas kehidupan kerja dan profesionalisme kerja berimbas positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil kabupaten Bireuen sebesar 53,3%.

Daftar Pustaka

- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.731>
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Budiyarti (2007). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta
- Faustina, F., Bahasoan, S., & Sofyan, I. R. (2025). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.37476/malomo.v3i2.5356>
- Iqram, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen*.
- Irawati S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang, *Jurnal Neo-bis* Volume 9, No. 2, Des 2015
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Muhammad Virza Alridho, Zulfina Adriani, & Rts. Ratnawati. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(5), 350–364. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i5.1212>
- Nailul Fajriah & Marcham Darokah (2016). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta, *Humanitas*, Vol. 13 No. 1, <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>
- Prasetyo, D., Handayani, T., & Putri, S. (2023). The influence of work discipline and stress on employee performance in logistics companies. *Asian Journal of Human Resource Management*, 11(1), 55–68.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Taufikrahman (2020). Analisa Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Profesionalitas Pegawai (Studi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima), *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, Vol. 6. No. 2. Oktober 2020 p-ISSN: 2442-9511 e-ISSN: 2656-5862
- Triyadi, Amelia, R. W., & Khoir, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Perusahaan terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 509–512.
- Win Konadi & Jalal, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprk Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 8(15), 38–43. Retrieved from <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/116>