

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP
KETERIKATAN KERJA DOSEN PADA POLITEKNIK LP3I
JAKARTA**



HUSEIN TUASIKAL

7647157942

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

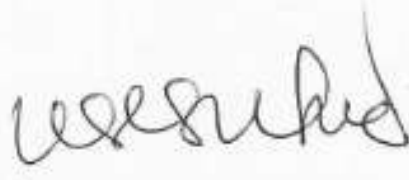
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2022

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
Tanggal: 05-07-2022

Prof Usep Suhud, M.Si, P.h.D.
Tanggal: 04-07-2022

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



05-07-2022

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



08-07-2022





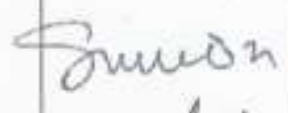



Nama : Husein Tuasikal
No. Registrasi : 7647157942
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Husein Tuasikal

No Registrasi : 7647157942

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)		05-07-2022
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		08-07-2022
3	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Promotor)		05-07-2022
4	Prof Usep Suhud, M.Si, P.h.D. (Kopromotor)		04-07-2022
5	Prof. Dr. Rd.Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)		02-07-2022
6	Agung Dharmawan, Ph.D (Penguji)		04-07-2022
7	Dr. Agung Wahyu Handaru, M.M (Penguji)		01-07-2022
8	Prof.Dr.S.Pantja Djati, M.Si,MA (Penguji Luar)		27-06-2022

ABSTRK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KETERIKATAN KERJA DOSEN PADA POLITEKNIK LP3I JAKARTA

Husein Tuasikal

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menafsirkan dan mengevaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Manajemen Politeknik LP3I Jakarta melalui deskripsi pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan pengembangan diri terhadap keterikatan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dan analisis jalur menggunakan SPSS dilanjutkan dengan uji sobel untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 110 orang menggunakan teknik *convenience sampling*. Sampel penelitian yang dimaksud merupakan Dosen di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner *online*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Diri secara parsial terhadap variabel Keterikatan kerja, terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap variabel Pengembangan Diri, terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja yang dibuktikan seluruhnya dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu juga mengungkapkan bahwa variabel Pengembangan diri mampu memediasi pengaruh tidak langsung Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja dengan hasil $z_{sobel} > z_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa tingkat keterikatan kerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta dapat ditentukan dengan bagaimana tingkat kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan pengembangan diri. Sehingga penelitian ini memberikan saran kepada Pimpinan & Manajemen Politeknik LP3I untuk meningkatkan kepemimpinan khususnya pada kepala program studi dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dosen yang merupakan predictor terbesar yang meningkatkan keterikatan kerja secara tidak langsung dan secara khusus memberikan ruang yang lebih luas untuk dosen melakukan pengembangan diri yang merupakan predictor terbesar dalam pengaruh langsung meningkatkan keterikatan kerja, sehingga Dosen di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta memiliki keterikatan kerja yang lebih kuat dalam rangka menjalankan tugasnya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mencetak sumber daya manusia yang siap memasuki era profesi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP, QUALITY WORK LIFE, SELF DEVELOPMENT TOWARDS THE WORK ENGGAGEMENT OF THE LECTURER OF POLITEKNIK LP3I JAKARTA

Husein Tuasikal

This research aims to analyze, interpret and evaluate Human Resources Management, especially at the LP3I Jakarta Polytechnic Management through a description of the influence of leadership, quality of work life and self-development on work engagement.

This research uses regression analysis method and path analysis using SPSS followed by a sobel test to determine indirect influences using a research sample of 110 people using convenience sampling technique. The research sample in question is a lecturer in the Jakarta LP3I Polytechnic environment. The data collection technique used is the survey method through the distribution of online questionnaires.

The results of this study indicate that there is a direct influence of the leadership variable, quality of work life and self-development partially on the work engagement variable, there is a direct influence of the variable of leadership and quality of work life on the self-development variable, there is a direct influence of leadership on the quality of work life which is proven entirely by $t_{count} > t_{table}$. It also revealed that the self-development variable was able to mediate the indirect effect of Leadership and Quality of Work Life on Work Engagement, and Quality of Work Life was able to mediate the influence of Leadership on Work Engagement with the results $t_{sobel} > t_{table}$. Based on the results of the study, it was concluded that the level of work engagement of LP3I Jakarta Polytechnic Lecturers could be determined by the level of leadership, quality of work life and self-development. So that this research provides advice to the Leaders & Management of the Politeknik LP3I Jakarta to improve leadership, especially at the head of the study program by improving the quality of lecturers' work life which is the biggest predictor that increases work engagement indirectly and in particular provides a wider space for lecturers to carry out self-development that is the biggest predictor in the direct influence of increasing work engagement, so that Lecturers in the Politeknik LP3I Jakarta environment have stronger work attachments in order to carry out their duties to educate the nation's life and print human resources who are ready to enter the professional era.

Keywords: Leadership, Quality of Work Life, Self Development, Work Engagement

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Husein Tuasikal
NIM : 7647157942
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Dosen Politeknik LP3I Jakarta

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 06 Juli 2022



Husein Tuasikal



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Husein Tuasikal:
Fakultas/Prodi : Pascasarjana (S3)/Ilmu Manajemen (MSDM)
Alamat email : hstory2017@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 3 September 2022

Penulis

(Husein Tuasikal)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husein Tasikal
NIM : 7647157942
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2015/2016
Semester : 116 (Genap) Tahun Akademik 2021/2022

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 06 juli 2022

Yang membuat pernyataan



Husein Tunsikal

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah Swt. atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-NYA sehingga disertasi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Adapun Disertasi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja Dosen pada Politeknik LP3I Jakarta”, yang merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penulisan disertasi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

- 1 Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr Komarudin, M.Si,
- 2 Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr.Dedi Purwana F.S. M.Bus
- 3 Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen (S3 IM), Prof. Dr. Hamidah., S.E., M.Si
- 4 Promotor, Prof. Dr.Dedi Purwana F.S. M.Bus
- 5 Co-Promotor, Prof. Usep Suhud, M.Si, Ph.D
- 6 Direktur Politeknik LP3I Jakarta, Akhwanul Akmal, S.P., M.Si
- 7 Teman-teman mahasiswa Program S3/ Manajemen Sumber Daya Manusia, Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, angkatan tahun 2015/2016.

Terwujudnya disertasi ini juga termotivasi dari isteriku tercinta Sitti Husna Karepesina, M.Pd.I yang merupakan motivator utama bagi peneliti dalam penulisan disertasi ini, akhirnya, kepada Allah S.W.T. kita senantiasa berserah diri semoga tetap berada dalam lindungan serta memohon petunjuk-Nya dalam menuntut dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Aamiin.

Jakarta, 15 Juni 2022

Husein Tuasikal

ACKNOWLEDGEMENT

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja Dosen pada Politeknik LP3I Jakarta” untuk Mendapatkan Gelar Doktor Ilmu Manajemen Pogram Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta Almarhum H. Said Ali Tuasikal dan Ibunda yang kusayangi Almarhumah Hj. Halima Sella yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang yang tiada terkira semasa hidupnya, dan tidaklah ada kesanggupan untuk membalasnya. Kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan *ampunan-Nya kepada Almarhum dan Almarhumah dan kasihnilah mereka sebagaimana mereka mengasihianiku ketika aku masih kecil.*

Penghargaan dan terima kasih peneliti sampaikan kepada Prof. Dr. Dedi Purwana F.S. M.Bus selaku Promotor, dan Prof. Usep Suhud, Ph.D selaku Co-Promotor, yang telah membantu penulisan disertasi ini. Serta ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si selaku Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen (S3 IM), Akhwanul Akmal, S.P., M.Si selaku Direktur Politeknik LP3I Jakarta, dan untuk istri saya yang tercinta, Sitti Husna Karepesina, terima kasih atas segenap dukungan penuh, selama saya menimba ilmu pengetahuan dan mendampingi saya dengan tabah dalam menyelesaikan disertasi ini. Semoga Allah membalas dengan kebaikan yang banyak, *Jazakallah Khairan Katsiiraa.*

Mencerdaskan dan
Hormat saya,
Memartabatkan Bangsa

Husein Tuasikal

RINGKASAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dunia pendidikan tinggi terdapat pembagian fungsi antara universitas/ perguruan tinggi yang mengajarkan teori dan prinsip dan lembaga pendidikan tinggi vokasi yang mengajarkan keterampilan berorientasi pasar. Di Jepang disebut *senshu gakko/senmongakko* sedangkan di Inggris atau Amerika Serikat disebut 'universitas baru' yang dulu disebut politeknik (Goodman et al., 2009). Pendidikan keterampilan kejuruan (vokasi) adalah konsep yang menekankan pengembangan diri siswa untuk menghadapi tantangan kehidupan yang semakin kompleks dan kompetitif, dan memiliki tujuan tidak hanya mempersiapkan pekerja terampil dan kreatif, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan masalah, karena keterampilan kejuruan memiliki latar belakang ilmiah (Buditjahjanto & Kartika, 2015). Menurut Munjanganja dalam Goodman et al., (2009) bahwa lembaga pendidikan tinggi vokasi merupakan pendidikan dan pelatihan teknis dan kejuruan (*technical and vocational education and training - TVET*) dan menjadi faktor penting dalam pengembangan ekonomi Jepang dan Korea Selatan karena industrialisasi yang cepat dan permintaan yang dihasilkan untuk tenaga kerja terampil. Secara khusus, kebutuhan untuk meningkatkan kualifikasi di bidang tenaga kerja produktif terus meningkat sehingga hal ini berdampak terhadap lembaga pendidikan tinggi vokasi.

Dengan demikian, lembaga pendidikan tinggi vokasi harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang signifikan dari waktu ke waktu sehingga metode pengajaran yang dilaksanakan oleh lembaga ini adalah berorientasi pada dunia kerja (Stadler & Smith, 2017). Oleh karena itu, untuk menyikapi dan menjawab akselerasi kemajuan revolusi industri 4.0., Pemerintah Republik Indonesia (RI) telah menempatkan pendidikan vokasi sebagai prioritas utama pembangunan pendidikan melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun (2016) dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang menjadi arah pembangunan pendidikan vokasi ke depan. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan tinggi vokasi juga diharapkan mampu mengadopsi Inpres No 9 Tahun (2016) tersebut dalam rangka menetapkan prioritas utamanya, yaitu meningkatkan daya serap dan tenaga kerja terampil dari para lulusan lembaga pendidikan tinggi vokasi atau politeknik dengan dunia kerja (industri) agar berdaya saing lebih baik. Oleh karena itu, sekarang ini lembaga pendidikan tinggi vokasi memiliki posisi yang sangat strategis dalam pengembangan ekonomi negara di era revolusi industri 4.0 agar mampu beradaptasi dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan faktor kunci keberhasilan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya.

Menurut Dewi et al., (2018), lembaga pendidikan memiliki tahapan kesiapan yang merupakan langkah penting yang mencakup delapan komponen yang sesuai untuk organisasi pendidikan, yaitu: pelajar, manajemen, personel, konten, teknis, lingkungan, budaya dan keuangan., pelatihan staf akademik, implementasi infrastruktur TI., dan dukungan universitas. Kemudian, dosen lembaga pendidikan tinggi vokasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mengembangkan jenis pengajaran dan pembelajaran yang bersifat praktis dan transformatif sehingga menempatkan dosen

sebagai agen perubahan (Yassim et al., 2020) serta sebagai *human asset* (Leitão et al., 2019; Shiramizu & Singh, 2007; Othman et al., 2017) teristimewa dalam hal keterikatan kerja dosen di lembaga pendidikan tinggi.

Dalam hal ini, dosen memiliki potensi untuk memimpin organisasi secara berkelanjutan yang menjadi satu *critical success factor* (CSF) dalam lingkungan yang kompetitif karena dosen juga dianggap sebagai *human capital*, modal manusia mengacu pada jumlah atribut, pengalaman hidup, pengetahuan, daya cipta, energi, dan antusiasme yang karyawan investasikan dalam pekerjaan mereka (Noe et al., 2012). Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (UU No 14 Tahun 2005) tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) yang menyatakan bahwa kompetensi guru dan dosen sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Senada dengan UU No 14 Tahun 2005 maka para guru/dosen profesional *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) diharuskan memiliki empat kompetensi sebagaimana tercantum dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan sebagai berikut: *pertama*, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Mulyadi, 2015). Selanjutnya, Gee (2018) menyatakan bahwa kompetensi guru dan dosen dapat dimaknai sebagai kompetensi memiliki pengetahuan tentang isi subjek dan keterampilan untuk melakukan tugas yang diberikan serta memiliki kualitas pribadi (Abyanova et al., 2016) sehingga kompetensi dosen sangat kuat ketika digunakan karena akan memengaruhi kinerja siswa/mahasiswa.

Beberapa tahun terakhir ini, acapkali peneliti mendengar keluh kesah dan kurang antusiasnya para dosen pada Politeknik LP3I Jakarta dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana yang tertuang di dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini menunjukkan salah satu faktor tingkat keterikatan kerja dosen pada Politeknik LP3I menunjukkan performa rendah. Hasil peringkat dan skor Hasil konversi Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta seluruh Indonesia tahun 2016 pada tabel 1.1. menunjukkan bahwa posisi Politeknik LP3I dengan nilai 0.18 masuk peringkat (Prk) 772 di bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah merupakan representasi masih minimnya komitmen dosen terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas utama sebagaimana yang diamanatkan dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Dengan demikian, peneliti sangat tertarik dan menjadi pertimbangan rasional bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini karena Politeknik LP3I merupakan Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategis. Politeknik LP3I Jakarta diharapkan dapat menjadi motor penggerak dalam pengembangan ekonomi negara di era revolusi industri 4.0 di bidang sumber daya manusia (SDM) teristimewa para lulusan lembaga ini sebagaimana dengan ketentuan Bab 1 Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya

Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang menjadi arah pembangunan pendidikan vokasi ke depan. Selanjutnya, penelitian ini merupakan penelitian yang pertama kali dilakukan pada Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menjawab permasalahan tentang keterikatan kerja dosen pada Politeknik atau Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi dan menjadi signifikansi dari penelitian ini dalam konteks jika dosen memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan performa kerja terbaik.

Dengan demikian, peneliti berusaha untuk menganalisis dan menyimpulkan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap keterikatan kerja dosen pada Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi sehingga dimungkinkan untuk memperoleh temuan baru (novelty) atau unsur kebaruan (State of Art) dalam penelitian tentang model kausal dengan uji konfirmatory teoritik tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Pengembangan Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Pada LP3I Jakarta”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Keterikatan Kerja?
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung terhadap Keterikatan Kerja?
3. Apakah Pengembangan Diri berpengaruh langsung terhadap Keterikatan Kerja?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Pengembangan Diri?
5. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung terhadap Pengembangan Diri?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja?
7. Apakah Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Pengembangan Diri?
8. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Pengembangan Diri?
9. Apakah Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Kualitas Kehidupan Kerja?

KAJIAN TEORITIK

A. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah konstruk motivasi unik yang memiliki karakteristik yang dapat dibedakan dari konstruk lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi atau keterlibatan kerja (Bakker & Leiter, 2010). Dengan demikian, karyawan yang terikat dalam bekerja (*work engagement*) dapat dimaknai bahwa karyawan mengekspresikan diri mereka yang otentik melalui keterikatan fisik, kesadaran kognitif dan koneksi emosional. Menurut Kahn, istilah 'keterikatan pribadi' dalam tulisannya, dan berpendapat bahwa ekspresi otentik diri yang terjadi selama keterikatan yang berpengalaman secara psikologis bermanfaat bagi individu (Kahn & Heaphy, 2014; Albrecht, 2010).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), konotasi keterikatan (*engagement*) adalah mengacu pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, penyerapan, upaya terfokus, semangat, dedikasi, dan energy. Dalam hal ini, semangat mengacu pada tingkat energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, dedikasi mengacu pada keterlibatan dan

mengalami rasa kebanggaan dan tantangan, serta penyerapan mengacu pada sangat terkonsentrasi dan dengan senang hati asyik bekerja (Schaufeli & Bakker, 2010). Menurut Harter dalam Robinson et al. (2004), definisi keterikatan (*engagement*) adalah kepuasan individu dan antusiasme untuk, pekerjaan mereka. Menurut Macey et al. (2009), keterikatan adalah menghubungkan energi dan menyediakan seperangkat prinsip sederhana dan menarik di mana setiap organisasi dapat menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja agar lebih terlibat. Kemudian, *The Institute for Employment Studies* (IES) – UK, dalam Robinson et al. (2004) mendefinisikan keterikatan (*engagement*) adalah sebagai sikap (*attitude*) positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya sehingga karyawan menyadari tentang konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja serta membutuhkan hubungan dua arah antara majikan dan karyawan dalam pekerjaan guna meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasi.

Dari berbagai pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disintesis bahwa definisi keterikatan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap organisasi meliputi nilai, konteks bisnis dan membangun semangat kerjasama guna kepentingan organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dimensi dan indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Semangat (*vigour*) : tingkat energi, daya tahan mental yang tinggi di tempat kerja, kemauan untuk maju dengan upaya ekstra, dan ketahanan menghadapi kesulitan dalam bekerja; (2) Dedikasi (*dedication*) : bekerja dengan antusiasme, dan menyambut tantangan dalam bekerja; (3) Penyerapan (*absorption*) : bekerja dengan penuh konsentrasi dan perasaan keterikatan dalam pekerjaan.

B. Kepemimpinan

Menurut Colquitt et al., (2011), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan, dan kemudian membuat orang lain ingin melakukannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sedangkan Neusche (2008) mendefinisikan kepemimpinan adalah keterampilan yang membutuhkan kapasitas, dedikasi, dan pengalaman yang berarti waktu untuk hidup dan belajar. Menurut Kahn dan Heaphy (2014) sesungguhnya para pemimpin memainkan peran penting dalam keterikatan kerja karyawan sebagai berikut: pemimpin memvalidasi karyawan ketika karyawan terikat sepenuhnya dalam pekerjaan; pemimpin menerima dan bekerja dengan ide-ide karyawan, menanggapi - dan karenanya karyawan – bekerja dengan serius; pemimpin mendengarkan karyawan; pemimpin mendorong karyawan untuk menciptakan solusi dan memilikinya; pemimpin menjelaskan alasan mereka kepada karyawan, dan pemimpin bertanya apa yang sebenarnya karyawan pikirkan; pemimpin memberi peluang bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan karyawan, dan pemimpin pada dasarnya, mempercayai karyawan.

Menurut Gibson et al. (2013) kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi individu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) kepemimpinan dapat dimaknai sebagai proses bahwa seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pandangan ini senada dengan Northhouse (2009) yang menyatakan bahwa pemimpin

yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang kuat dapat mempengaruhi, memotivasi karyawan dan memberi mereka rasa memiliki terhadap organisasi, yang menginspirasi kesetiaan dan komitmen kepada perusahaan (Schein, 2010). Menurut Hughes et al. (2009) kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kelompok terorganisir menuju pencapaian tujuannya menjadi cukup komprehensif dan bermanfaat. Menurut Newstorm (2011) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Menurut Jackson dan Parry (2008) kepemimpinan adalah proses di mana para pemimpin menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk memimpin dan membawa sekelompok karyawan ke arah yang diinginkan yang relevan dengan tujuan dan sasaran organisasi mereka karena pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat dengan karakteristik tertentu, seperti, gairah, konsistensi, kepercayaan dan visi; sehingga dapat membangun kepercayaan pada karyawan. Menurut Richards dan Eigel kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu (Yukl, 2010). Menurut House *et.al.* (1999) dalam Yukl (2010), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dari berbagai pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disintesis bahwa definisi kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang memiliki sifat dan karakteristik yang kuat untuk mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi dan, mendorong komunikasi terbuka dan pengembangan tim untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi,. Dimensi dan indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Pengaruh Ideal (*idealized influence*): kharismatik, panutan, pendengar yang hebat, berkomunikasi secara efektif; (2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*): menginspirasi, memotivasi, memiliki perencanaan strategis;(3) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*): memberikan dukungan pelatihan dan pengembangan profesi, membuat orang lain merasa penting dan dihargai, membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang efektif., dan bijaksana; (4). Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): merangsang kecerdasan, dan mempromosikan kreativitas.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Albrecht (2010), lingkungan kerja diharapkan memainkan peran penting dalam menentukan kondisi keterikatan karyawan. Oleh karena itu, fokus kualitas kehidupan kerja adalah pada pengalaman partisipasi karyawan, otonomi, kepercayaan, keamanan, kohesi, dukungan, keadilan, umpan balik, pengakuan, dan peluang untuk pertumbuhan dan penghargaan sebagai sarana untuk memprediksi dan mengembangkan keterikatan kerja karyawan (Albrecht, 2010). Secara esensial pengertian kualitas kehidupan kerja adalah upaya untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan kerja baik secara teknis dan manusiawi sehingga berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai, yaitu pegawai merasa aman, puas dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh serta berkembang selayaknya manusia di lingkungan kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa jika kualitas kehidupan kerja dapat

diciptakan, maka lingkungan kerja akan kondusif dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Griffin dan Moorhead (2010), berdasarkan data historis bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life or QWL*) pertama kali dikenal pada tahun 1970-an, dan fokus dari program-program kualitas kehidupan kerja adalah pada penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dalam upaya untuk memuaskan kebutuhan individu atau pegawai di lingkungan atau tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, Cascio (2010) menyatakan bahwa ada dua cara untuk dapat memahami pengertian kualitas kehidupan kerja, *pertama*, kualitas kehidupan kerja adalah kumpulan situasi dan praktik tujuan organisasi, seperti kebijakan promosi, sistem pengawasan kerja yang demokratis, keterikatan karyawan, dan pekerjaan keamanan, dan *kedua*, kualitas kehidupan kerja adalah dipandang dengan persepsi bahwa karyawan itu aman, sangat puas, dan dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Kemudian, Walton dalam Griffin dan Moorhead (2010) menyatakan bahwa tujuan dari kualitas kehidupan kerja adalah memanusiakan tempat kerja, memberikan manfaat untuk dapat meningkatkan moral kerja para pegawai dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi yang terdiri dari lingkungan kerja yang aman dan sehat, pertumbuhan karir dan jaminan pekerjaan, konstitusionalisme, relevansi, integrasi sosial, pengembangan kapasitas manusia, dan kompensasi yang memadai dan adil. Dari berbagai pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disintesis bahwa definisi kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang rasa aman dan relatif puas dalam bekerja di lingkungan organisasi. Dimensi dan indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Dukungan pemimpin: kesempatan karyawan untuk menggunakan berbagai pengetahuan dan keterampilan, dan kesempatan karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan; (2) Kerjasama dan komunikasi: mendorong kerjasama tim, mendorong kerjasama antar rekan kerja, mengkomunikasikan isu-isu organisasi secara berkala; (3) Kepedulian terhadap anggota organisasi: kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan terkait remunerasi, dan penghargaan; (4) Pelatihan dan pengembangan: kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dan pengembangan diri karyawan; (5) Lingkungan kerja yang kondusif: lingkungan kerja yang aman dan sehat, fasilitas infrastruktur yang memadai, dan penjadwalan kerja yang terorganisasi dengan baik.

D. Pengembangan Diri

Menurut Beausaert (2011) pengembangan pribadi tidak dapat dipisahkan dari pengembangan profesional karena masing-masing saling terkait satu sama lain. sehingga pengembangan pribadi didefinisikan sebagai: suatu proses pembelajaran seumur hidup untuk semua individu dan tim yang memungkinkan para profesional untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan serta memenuhi potensi mereka. Menurut Bandura (2006), teori kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory - SCT*), perilaku karyawan adalah hasil dari kombinasi sumber daya pribadi (misalnya, *self-efficacy*), sumber daya kontekstual (misalnya, kepemimpinan transformasional) dan motivasi (misalnya, keterlibatan kerja). Kemudian, Bandura (1997:3 dan 2002:26) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai 'kepercayaan dalam kapasitas seseorang untuk

mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan.

Selanjutnya, Baron dan Byrne (1991) mendefinisikan pengertian pengembangan diri dari perspektif karyawan adalah *self-efficacy*, yaitu penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan pengertian keyakinan diri dapat dimaknai sebagai evaluasi seseorang terkait dengan kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan (Baron & Byrne, 1991). Ivancevich dan Gibson et al. (2013) mendefinisikan pengembangan diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berkinerja baik dalam situasi tertentu. Sedangkan Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa pengembangan diri (*self-efficacy*) merujuk pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas. Oleh karena itu, Mello (2011) menyatakan bahwa jika organisasi menganggap karyawannya sebagai aset manusia (*human assets*) maka pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan secara berkelanjutan merupakan satu investasi paling signifikan yang dapat dibuat organisasi.

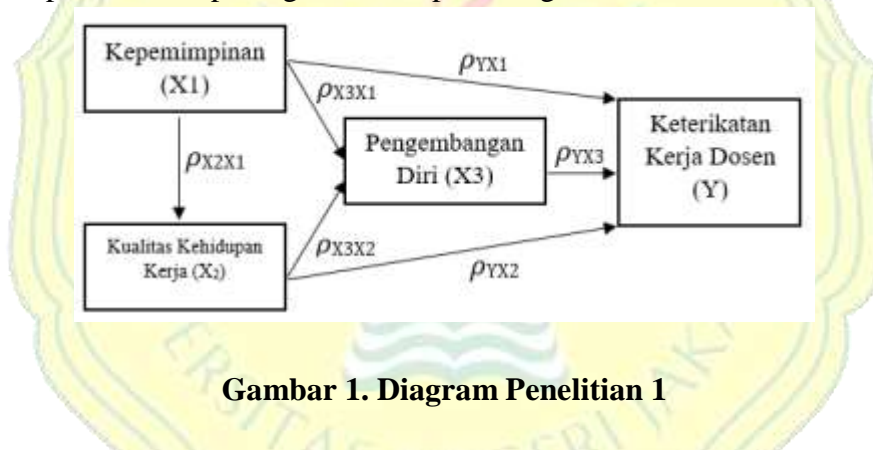
Dalam konteks ini, Armstrong (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diimaknai sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya Hughes et al., (2009) menyatakan bahwa perencanaan pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk membangun pengetahuan dan pengalaman dari perubahan perilaku. Menurut Noe et al. (2012) pengembangan sumber daya manusia mengacu pada :pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk masa depan, posisi lain dalam perusahaan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk pindah ke pekerjaan yang mungkin belum ada, membantu karyawan mempersiapkan perubahan pekerjaan yang mungkin hasil dari teknologi baru, desain kerja, pelanggan baru, atau pasar produk baru. Menurut Mello (2011) pengembangan karyawan dapat dimaknai sebagai upaya perusahaan dalam hal melibatkan keterampilan belajar yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan secara terus-menerus, yaitu menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan karir karyawan serta untuk memenuhi tantangan yang dihadapi organisasi dari lingkungan luarnya guna membantu organisasi dan karyawan di kemudian hari.

Dari berbagai pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disintesis bahwa definisi pengembangan diri adalah keyakinan diri seseorang (*self-efficacy*) bahwa ia mampu melaksanakan dan mengatasi tugas sesuai dengan kemampuan untuk tampil dengan kinerja yang bertanggung jawab yang dapat dibangun oleh organisasi melalui proses pelatihan profesional yang berkelanjutan. Dimensi dan indikatornya sebagai berikut: sebagai berikut: (1).Penilaian Diri : sengaja melakukan kegiatan belajar, kemandirian melaksanakan pekerjaan., dan mengetahui standar mutu pekerjaan; (2) Refleksi Diri: mendukung pengembangan profesional, menggunakan wawasan teoretis dalam bekerja, mampu menyesuaikan diri, dan mampu mengukur pekerjaannya ;(3) Pengembangan Diri : kemampuan melakukan tugas., kemampuan

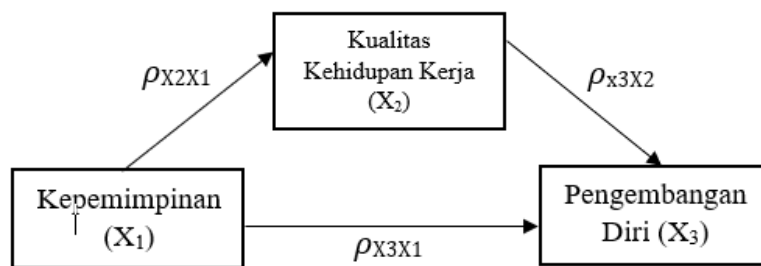
mencapai tujuan, kemampuan mengatasi hambatan kerja, dan kemampuan menjalin komunikasi terhadap sesama karyawan maupun atasannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Sampel penelitian yang digunakan adalah 110 Dosen Politeknik LP3I Jakarta yang sudah memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) pada Kampus Cabang Kramat, Pasar Minggu, Bekasi, Cikarang, Sudiman Tangerang, Jakarta Utara dan Pondok Cabe. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik Convenience Sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan termasuk uji regresi linear sederhana antar variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner online yang disebarakan kepada objek penelitian, dengan penyusunan instrument sesuai dengan indikator atau alat ukur variabel. Pengumpulan data dilakukan sebanyak dua kali, yakni untuk uji coba instrumen dan uji final penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah diantaranya: uji t, uji koefisien determinasi dan analisis jalur. Pengujian data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS v.26. Desain penelitian dapat digambarkan pada diagram berikut:



Gambar 1. Diagram Penelitian 1



Gambar 1. Diagram Penelitian 2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 56,36% dosen memiliki ketertarikan diatas rata-rata dengan kontribusi terbesar disumbangkan oleh indikator dedikasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang dosen memiliki dedikasi yang tinggi maka akan lebih memiliki keterikatan kerja terhadap kampus. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa 53,64% dosen menilai kepemimpinan kaprodi di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta diatas rata-rata, kualitas kehidupan kerja dosen sebesar 56,55% berada pada posisi di atas rata-rata, namun tingkat pengembangan diri ditunjukkan dengan hasil

48,18% dosen berada pada posisi di bawah rata-rata skor masing-masing variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses pengembangan dan manajemen sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah Dosen di lingkungan Politeknik LP3I perlu adanya sedikit perbaikan demi menjaga kondisi keterkatikan kerja para dosen dan lebih mudahnya mencapai tujuan pendidikan tinggi untuk mencetak lulusan yang kompeten pada bidangnya masing-masing. Berikut ini rekapitulasi data hasil olah deskriptif;

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Keterangan	Y	X ₁	X ₂	X ₃
Range	24	34	75	36
Min	74	86	40	64
Max	98	120	115	100
Sum	9494	11341	9346	9344
Mean	86,31	103,1	84,96	84,95
Std. Error	0,517	0,737	1,690	0,872
Std. Dev	5,421	7,728	17,73	9,146
Variance	29,39	59,72	314,31	83,65

Sumber: Output SPSS & Diolah oleh Peneliti

B. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas data penelitian;

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,45400588
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,053
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil *output* SPSS, didapatkan hasil uji normalitas yakni 0,089 yang termasuk kategori $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas disajikan pada table berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table**

				F	Sig.
Keterikatan Kerja Kepemimpinan	*	Between Groups	(Combined)	1,991	,008
			Linearity	24,515	,000
			Deviation from	1,215	,246
			Linearity		
			Within Groups		
Total					
Keterikatan Kerja Kehidupan Kerja	*	Between Groups	(Combined)	1,624	,037
			Linearity	27,301	,000
			Deviation from	1,078	,388
			Linearity		
			Within Groups		
Total					
Keterikatan Kerja Pengembangan Diri	*	Between Groups	(Combined)	4,713	,000
			Linearity	47,606	,000
			Deviation from	3,063	,000
			Linearity		
			Within Groups		
Total					

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS v.26 didapatkan output ANOVA table di atas, signifikansi pada *Linearity* untuk variabel X1 terhadap Y sebesar 0.000, untuk variabel X2 terhadap Y sebesar 0.000 dan X3 terhadap Y sebesar 0.000. Hal ini menyatakan bahwa asumsi linearitas antara variabel Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan Keterikatan Kerja terpenuhi karena taraf signifikansi *Linearity* < 0.05.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_1 pada uji regresi adalah 0,214 yang memiliki arti bahwa apabila Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Keterikatan Kerja akan meningkat sebanyak 0,214 pada konstanta 50,922 dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap. Nilai koefisien X_1 bernilai positif berarti semakin tinggi Kepemimpinan dosen maka akan semakin tinggi tingkat Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin rendah tingkat Keterikatan Kerjanya. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 2,361$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,020 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Decuypere dan Schaufeli (2020) bahwa gaya kepemimpinan positif diterjemahkan ke dalam perilaku pemimpin di tempat kerja yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Albrecht (2010)

menyatakan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kondisi keterikatan karyawan. Namun terdapat pula penelitian yang tidak sesuai yakni oleh (Ravikumar, 2013) kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa apabila tingkat kepemimpinan Kaprodi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada keterikatan kerja dosen.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_2 pada uji regresi adalah 0,236 yang memiliki arti bahwa apabila Kualitas Kehidupan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Keterikatan Kerja akan meningkat sebanyak 0,236 pada konstanta 50,922 dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap. Nilai koefisien X_2 bernilai positif berarti semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja dosen maka akan semakin tinggi tingkat Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka akan semakin rendah tingkat Keterikatan Kerjanya. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,550$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,012, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Alqarni (2016) yakni hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan dimensinya berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dosen Universitas King Abdulaziz (KAU). Mereka juga memberikan bukti bahwa dua faktor (pengembangan kemampuan manusia dan relevansi sosial) adalah satu-satunya prediktor signifikan dari keterikatan kerja dosen di fakultas. Hasil analisa tersebut juga selaras dengan penelitian oleh Salsabila dan Mulyana (2022) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Selain itu juga mendukung hasil penelitian Nugroho et al. (2018) dengan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan Kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan memberikan kontribusi sebesar 47,5% pada keterikatan. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kualitas kehidupan kerja dosen meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada keterikatan kerja dosen

3. Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_3 pada uji regresi adalah 0,274 yang memiliki arti bahwa apabila Pengembangan Diri mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Keterikatan Kerja akan meningkat sebanyak 0,274 pada konstanta 52,922 dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap. Nilai koefisien X_3 bernilai positif berarti semakin tinggi Pengembangan Diri dosen maka akan semakin

tinggi tingkat Keterikatan Kerja. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Pengembangan Diri $t_{hitung} = 2,876$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dan mendukung penelitian ahli sebelumnya, salah satunya oleh Bezuijen, (2005) bahwa pengembangan diri adalah mengacu pada keterlibatan aktif karyawan dalam berbagai bentuk pembelajaran dan pelatihan di luar kantor atau di lingkungan kerja dan hal ini dilaksanakan sebagai program pelatihan jangka panjang, terkait dengan perencanaan karir dan tinjauan kemajuan pribadi melalui pelatihan atau kursus, melakukan tugas belajar yang bukan bagian dari rutinitas sehari-hari, merencanakan dan mencapai karir, dan berusaha meningkatkan kualitas kerja. dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa Pengembangan Diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Penelitian lain juga mengatakan demikian, Khadafi dan Lestari (2022) hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sedangkan variabel penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_1 pada uji regresi adalah 0,302 yang memiliki arti bahwa apabila Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Pengembangan Diri akan meningkat sebanyak 0,302 pada konstanta 32,520 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_1 bernilai positif berarti semakin baik. Jika Kepemimpinan Kaprodi meningkat maka akan semakin tinggi tingkat Pengembangan Diri Dosen, begitu pula sebaliknya apabila Kepemimpinan Kaprodi kurang baik maka akan semakin rendah tingkat Pengembangan Diri Dosen. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 3,459$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, oleh Menurut Surji (2014) kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku orang lain sedangkan para pemimpin menentukan arah bagi tim; mereka membantu orang melihat apa yang ada di depan; mereka membantu staf untuk memvisualisasikan apa yang mungkin mereka capai; mereka mendorong dan menginspirasi masyarakat. Senada dengan Mourão (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pembelajaran dan pengetahuan yang mendorong untuk melakukan inovasi dan berbagi pengetahuan, serta gaya kepemimpinan yang mendorong adanya komunikasi terbuka dan pengembangan tim. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kepemimpinan kaprodi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada pengembangan diri dosen.

5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_2 pada uji regresi adalah 0,356 yang memiliki arti bahwa apabila Kualitas Kehidupan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Pengembangan Diri akan meningkat sebanyak 0,356 pada konstanta 32,520 dengan asumsi X_1 tetap. Nilai koefisien X_2 bernilai positif berarti semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja dosen maka akan semakin tinggi tingkat Pengembangan Diri, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin rendah tingkat Pengembangan Diri. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh $t_{hitung} = 4,078$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa karena adanya gesekan komitmen karyawan, produktivitas, dan lainnya maka kualitas kehidupan kerja memiliki dimensi kepuasan kerja, komitmen organisasi, penghargaan dan pengakuan, manajemen partisipatif, keseimbangan kehidupan kerja, penanganan pengaduan yang tepat, fasilitas kesejahteraan, lingkungan kerja, dan lainnya Yadav & Khanna, (2014). Hal serupa juga dikemukakan oleh Teri Walton dalam Griffin dan Moorhead (2010) menyatakan bahwa tujuan dari kualitas kehidupan kerja adalah memanusiakan tempat kerja, memberikan manfaat untuk dapat meningkatkan moral kerja para pegawai dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi yang terdiri dari: lingkungan kerja yang aman dan sehat, pertumbuhan karir dan jaminan pekerjaan, konstusionalisme, relevansi, integrasi sosial, pengembangan kapasitas manusia, dan kompensasi yang memadai dan adil. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kualitas kehidupan kerja dosen meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada pengembangan diri dosen.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_2 pada uji regresi adalah 0,371 yang memiliki arti bahwa apabila Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkat sebanyak 0,371 pada konstanta -2,877. Nilai koefisien X_1 bernilai positif berarti semakin tinggi tingkat Kepemimpinan maka akan semakin tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin rendah tingkat Kualitas Kehidupan Kerjanya. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 4,157$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa Kepemimpinan transformasional adalah prediktor signifikan dari keterikatan karyawan Othman et al. (2017) yaitu kepuasan kerja karyawan karena pemimpin mampu memengaruhi pengikut dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti partisipasi karyawan, pemberdayaan dan tim kerja otonom yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Senada pula dengan pendapat ahli yakni Mourão (2018), tindakan belajar di tempat kerja bergantung pada keputusan kepemimpinan, yaitu pengembangan profesional bawahan dipahami sebagai pertumbuhan dan pematangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh sepanjang hidup pekerja, sebagai hasil dari tindakan pembelajaran di tempat kerja sehingga dapat tercapai kualitas kehidupan kerja. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kepemimpinan kaprodi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada kualitas kehidupan kerja dosen.

7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui Mediasi Pengembangan Diri

Berdasarkan perhitungan yang telah dipaparkan, diketahui nilai *Standardized Coefficient* (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,214 (ρ_{YX1}), sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,302 (\rho_{X3X1}) \times 0,274 (\rho_{YX3}) = 0,083$. Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Pengembangan Diri adalah sebesar $0,214 + 0,083 = 0,307$. Dalam hal ini ditemukan pengaruh positif dari Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Pengembangan Diri yang berarti semakin tinggi tingkat Kepemimpinan Kaprodi maka akan semakin tinggi pula Pengembangan Diri yang kemudian meningkatkan Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin rendah pula Pengembangan Diri yang berpengaruh pada menurunnya tingkat Keterikatan Kerjanya. Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap tingkat keterikatan kerja melalui mediasi pengembangan diri. Dengan kesimpulan kepemimpinan kaprodi dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan pengembangan diri yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa Menurut Margaretha et al. (2018) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yaitu: (a) karakteristik pekerjaan; (b). penghargaan, dan pengakuan; (c). dukungan organisasi dan pengawas; (d). lingkungan kerja yang menantang, aman dan nyaman bagi karyawan, agar mendapatkan karyawan proaktif yang akan memberikan efek positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sejatinya, setiap perusahaan memiliki seperangkat prioritas sendiri untuk membantu membawa perusahaan ke tingkat keberhasilan berikutnya. Program pelatihan merupakan fondasi struktural dan fungsional dasar untuk pengembangan karyawan dan menjadi kerangka kerja untuk membantu karyawan terkait dengan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi dan profesional menurut Sudhakar et.al, (2017) kerja melalui mediasi pengembangan diri.

Dengan kesimpulan kepemimpinan kapordi dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan pengembangan diri yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja.

8. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja melalui Mediasi Pengembangan Diri

Berdasarkan perhitungan yang telah dipaparkan, diketahui nilai *Standardized Coefficient* (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,236 (ρ_{YX1}), sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,356 (\rho_{X3X1}) \times 0,274 (\rho_{YX3}) = 0,098$. Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Pengembangan Diri adalah sebesar $0,236 + 0,098 = 0,334$. Dalam hal ini ditemukan pengaruh positif dari Kualitas Kehidupan kerja terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Pengembangan Diri, yang berarti semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja Dosen maka akan semakin tinggi pula Pengembangan Diri yang kemudian menaikkan tingkat Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin rendah pula Pengembangan Diri yang berpengaruh pada menurunkan tingkat Keterikatan Kerjanya. Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap tingkat keterikatan kerja melalui mediasi pengembangan diri. Dengan kesimpulan kualitas kehidupan kerja dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan pengembangan diri yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa Menurut Fletcher (2019), terdapat pengaruh yang positif kesempatan yang diperoleh untuk mengembangkan diri terhadap keterikatan kerja. Dengan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri, maka seorang karyawan akan merasa terikat terhadap pekerjaannya. Sebagai aset keberhasilan organisasi, maka diperlukan adanya keterikatan kerja. Menurut Kossek yang dikutip Cascio (2010) terdapat dua cara untuk melihat pengertian kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat kondisi yang bertalian dengan tujuan dan praktek organisasi misalnya: kebijakan tentang promosi - dari - dalam, pengawasan yang demokratis, keterikatan pegawai, kondisi kerja yang aman; dan kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai tentang rasa aman dan relatif puas dalam bekerja di lingkungan organisasi, para pegawai memiliki keseimbangan yang wajar dalam kehidupan kerja, dan mereka dapat tumbuh serta berkembang sebagai manusia. Dengan kesimpulan kualitas kehidupan kerja dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan pengembangan diri yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja.

9. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui Mediasi Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan perhitungan yang telah dipaparkan, diketahui nilai *Standardized Coefficient* (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,297 (ρ_{YX2}), sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,371 (\rho_{X2X1}) \times 0,333 (\rho_{YX2}) = 0,124$. Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui

mediasi Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebesar $0,297 + 0,124 = 0,421$. Dalam hal ini ditemukan pengaruh positif dari Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Kualitas Kehidupan Kerja yang berarti semakin tinggi Kepemimpinan Kaprodi maka akan semakin tinggi pula Kualitas Kehidupan Kerja yang kemudian meningkatkan Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin rendah pula Kualitas Kehidupan Kerja yang berpengaruh pada menurunnya tingkat Keterikatan Kerjanya. Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap tingkat keterikatan kerja melalui mediasi kualitas kehidupan kerja. Dengan kesimpulan kepemimpinan kaprodi dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan kualitas kehidupan kerja yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap tingkat keterikatan kerja melalui mediasi kualitas kehidupan kerja. Menurut Carasco-Saul et al. dalam Decuyper dan Schaufeli (2020) menyatakan bahwa para pemimpin berteori untuk merangsang keterikatan karyawan adalah melalui klarifikasi peran, budaya organisasi, pemberdayaan, identifikasi dengan penyelia, dan kepemilikan psikologis. Kepemimpinan transformasional adalah prediktor signifikan dari keterikatan karyawan Othman et al. (2017) yaitu kepuasan kerja karyawan karena pemimpin mampu memengaruhi pengikut dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti partisipasi karyawan, pemberdayaan dan tim kerja otonom yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Dengan kesimpulan kepemimpinan kaprodi dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan kualitas kehidupan kerja yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian sebagaimana telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan Kaprodi semakin meningkat maka akan meningkatkan Keterikatan Kerja Dosen yang dipimpinnya; (2) Terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja, yang berarti bahwa jika Kualitas Kehidupan Kerja dosen meningkat maka akan meningkat pula Keterikatan Kerja di lingkungan kampus; (3) Terdapat pengaruh langsung positif Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja, dimana semakin tinggi tingkat pengembangan diri dosen maka akan meningkatkan tingkat keterikatan kerjanya di lingkungan kerja; (4) Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri, yang berarti tingkat kepemimpinan Kaprodi dapat menentukan tingkat pengembangan diri setiap orang yang dipimpinnya atau dalam hal ini dosen; (5) Terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan pengembangan diri; (6) Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja dosen yang tinggi dipengaruhi oleh

tingkat kepemimpinan Kaprodi yang tinggi; (7) Terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Pengembangan Diri, yang artinya tingkat kepemimpinan Kaprodi berada pada posisi yang tinggi maka akan meningkatkan pengembangan diri dan berdampak pula pada peningkatan keterikatan kerja dosen; (8) Terdapat pengaruh tidak langsung antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Pengembangan Diri, yang artinya tingkat kualitas kehidupan kerja dosen berada pada posisi yang tinggi maka akan meningkatkan pengembangan diri dan berdampak pula pada peningkatan keterikatan kerja dosen. (9) Terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Kualitas Kehidupan Kerja, yang artinya tingkat kepemimpinan Kaprodi berada pada posisi yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan berdampak pula pada peningkatan keterikatan kerja dosen.

Saran yang dapat peneliti sampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pada variable keterikatan kerja, Solusi yang penulis dapat berikan pada lembaga agar dosen tetap semangat dalam arti mempunyai tingkat energy tinggi, ketahanan mental pada pekerjaan, ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan kemauan untuk berusaha dalam suatu pekerjaan adalah memberikan rasa keadilan dalam pembagian tugas, pemberian kompensasi yang layak, pemberian reward dan pemberian motivasi yang berkelanjutan. (2) Pada variabel kepemimpinan, Solusi yang dapat penulis sampaikan agar kaprodi secara periodik mengusulkan kelembaga agar dilakukan program pelatihan dan pengembangan kepada dosen secara berkala sehingga dosen merasa diperhatikan dan lebih terikat dengan lembaga. (3) Pada variabel kualitas kehidupan kerja, Solusi yang penulis dapat sampaikan adalah agar melalui kepemimpinan kaprodi untuk mengusulkan ke lembaga agar kepada dosen yang loyal, kompeten dan berdedikasi diberikan bantuan pembiayaan untuk melanjutkan study ke jenjang S3 sehingga dosen akan merasa terikat dan memberikan yang terbaik untuk lembaga. (4) Pada variabel pengembangan diri, Solusi yang dapat penulis berikan adalah bahwa untuk mendukung dosen dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas tepat waktu lembaga harus memperhatikan hak-hak pokok dosen seperti pembayaran kompensasi dan tunjangan tepat waktu, melakukan dan mengimplementasikan karier planning serta memberikan fasilitas dan dukungan pembiayaan untuk program pengembangan dosen. (5) Bagi peneliti berikutnya, sebaiknya menggunakan variabel bebas lain yang dapat menjelaskan keterikatan kerja seperti; iklim organisasi, status kepegawaian, taktik sosialisasi organisasi

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	ii
PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	iii
ABSTRK	iv
ABSTRACT	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	i
KATA PENGANTAR	ii
ACKNOWLEDGEMENT	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GAMBAR	xxvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembatasan Penelitian	10
C. Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	12
E. Signifikansi Penelitian	12
F. Kebaruan Penelitian (State of The Art)	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori	16
1. Keterikatan Kerja.....	16
a. Definisi Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>)	22
2. Kepemimpinan.....	24
a. Definisi Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	24
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan (<i>Leadership</i>).....	30
3. Kualitas Kehidupan Kerja.....	33
a. Definisi Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life -</i> <i>QWL</i>).....	33
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life - QWL</i>)	39
4. Pengembangan Diri.....	42
a. Definisi Pengembangan Diri (<i>Self Development</i>).....	42

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Diri	47
B. Penelitian Yang Relevan.....	50
C. Kerangka Berfikir	88
1. Pengaruh Kepemimpinan secara langsung terhadap Keterikatan Kerja.....	88
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja secara langsung terhadap Keterikatan Kerja.....	90
3. Pengaruh Pengembangan Diri secara langsung terhadap Keterikatan Kerja.....	90
4. Pengaruh Kepemimpinan secara langsung terhadap Pengembangan Diri.....	91
5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja secara langsung terhadap Pengembangan Diri.....	92
6. Pengaruh Kepemimpinan secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja	93
7. Pengaruh Kepemimpinan secara tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Pengembangan Diri	94
8. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja secara tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Pengembangan Diri	95
9. Pengaruh Kepemimpinan secara tidak langsung terhadap Keterikatan Kerja melalui Kualitas Kehidupan Kerja	96
D. Hipotesis Penelitian	97

BAB III METODE PENELITIAN.....98

A. Jenis Penelitian	98
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	98
C. Desain Penelitian	100
D. Populasi dan Sampel.....	101
E. Teknik Pengumpulan Data	102
F. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	102
1. Variabel Keterikatan Kerja.....	103
a. Definisi Konseptual	103
b. Definisi Operasional	103
c. Alat Ukur Variabel	103
d. Uji Validitas dan Uji reliabilitas Instrumen penelitian	104
2. Variabel Kepemimpinan	106
a. Definisi Konseptual	106
b. Definisi Operasional	106

c.	Alat Ukur Variabel	106
d.	Uji Validitas dan Uji reliabilitas Instrumen penelitian	107
3.	Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	109
a.	Definisi Konseptual	109
b.	Definisi Operasional	109
c.	Alat Ukur Variabel	110
d.	Uji Validitas dan Uji reliabilitas Instrumen penelitian	111
4.	Variabel Pengembangan Diri	112
a.	Definisi Konseptual	112
b.	Definisi Operasional	112
c.	Alat Ukur Variabel	113
d.	Uji Validitas dan Uji reliabilitas Instrumen penelitian	114
G.	Data dan Teknik Analisis	116
1.	Analisis Data Deskriptif	116
2.	Analisis Data Statistik	116
3.	Hipotesis Statistika	117
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		119
A.	Hasil Penelitian	119
1.	Analisis Deskriptif	119
a.	Keterikatan Kerja (Y)	119
b.	Kepemimpinan (X_1)	122
c.	Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)	126
d.	Pengembangan Diri (X_3)	129
2.	Analisis Statistik	133
a.	Uji Persyaratan Analisis	133
b.	Uji Hipotesis	135
B.	Pembahasan	152
1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja	152
2.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	152
3.	Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja	153
4.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri	154
5.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri	155
6.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja	156

7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja Melalui Mediasi Pengembangan Diri.....	157
8. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Melalui Mediasi Pengembangan Diri	158
9. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja Melalui Mediasi Kualitas Kehidupan Kerja.....	159
C. Keterbatasan Penelitian	159
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	161
A. Kesimpulan	161
B. Implikasi	162
C. Saran	163
DAFTAR PUSTAKA	165
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	174



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Peringkat dan skor Hasil konversi Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta seluruh Indonesia tahun 2016.....	5
Tabel 2.1:	Characteristics of an engaged employee, matched with engagement statements	21
Tabel 2.2:	Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan variable yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang relevan ditandai dengan checklist (✓)	75
Tabel 3.1 :	Rekapitulasi Jawaban Responden Atas Kuesioner <i>pra-survey</i>	99
Tabel 3.2	Populasi dan Sampel Dosen Tetap Tahun 2019-2022.....	102
Tabel 3.3	Skor Jawaban Keterikatan Kerja	103
Tabel 3.4	Alat Ukur variabel Keterikatan Kerja	103
Tabel 3.5	Kriteria Validitas	104
Tabel 3.6	Kriteria Reliabilitas Suatu Penelitian	105
Tabel 3.7	Skor Jawaban Kepemimpinan.....	106
Tabel 3.8	Alat Ukur variabel Kepemimpinan	107
Tabel 3.9	Kriteria Validitas	108
Tabel 3.10	Kriteria Reliabilitas Suatu Penelitian	108
Tabel 3.11	Skor Jawaban Kualitas Kehidupan Kerja.....	109
Tabel 3.12	Alat Ukur Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	110
Tabel 3.13	Kriteria Validitas	111
Tabel 3.14	Kriteria Reliabilitas Suatu Penelitian	112
Tabel 3.15	Skor Jawaban Pengembangan Diri.....	113
Tabel 3.16	Alat Ukur Variabel Pengembangan Diri	113
Tabel 3.17	Kriteria Validitas	114
Tabel 3.18	Kriteria Reliabilitas Suatu Penelitian	115
Tabel 3.19	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas & Reliabilitas.....	115
Tabel 4.1	Deskriptif Statistik Variabel Y (Keterikatan Kerja).....	120
Tabel 4.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Y (Keterikatan Kerja).....	120
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Keterikatan Kerja)	121
Tabel 4.4	Deskriptif Statistik Variabel X ₁ (Kepemimpinan)	123
Tabel 4.5	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel X ₁ (Kepemimpinan)	123
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel X ₁ (Kepemimpinan).....	124
Tabel 4.7	Deskriptif Statistik Variabel X ₂ (Kualitas Kehidupan Kerja)	126
Tabel 4.8	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel X ₂ (Kualitas Kehidupan Kerja).....	126

Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Kualitas Kehidupan Kerja).....	128
Tabel 4.10	Deskriptif Statistik Variabel X_3 (Pengembangan Diri).....	129
Tabel 4.11	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel X_3 (Pengembangan Diri).....	129
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Variabel X_3 (Pengembangan Diri).....	131
Tabel 4.13	Data Deskriptif Variable dan Jumlah Skor Indikator dan Rata-Rata Butir.....	132
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	133
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y	135
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Pengaruh X_1 terhadap Y).....	136
Tabel 4.17	Hasil Uji t (Pengaruh X_2 terhadap Y).....	137
Tabel 4.18	Hasil Uji t (Pengaruh X_3 terhadap Y).....	138
Tabel 4.19	Hasil Uji t (Pengaruh X_1 terhadap X_3).....	138
Tabel 4.20	Hasil Uji t (Pengaruh X_1 terhadap X_3).....	139
Tabel 4.21	Hasil Uji t (Pengaruh X_1 terhadap X_2).....	140
Tabel 4.23	Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Y Melalui X_3	142
Tabel 4.24	Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_2	142
Tabel 4.25	Hasil Uji t (Pengaruh X_1 dan X_2 , terhadap X_3).....	144
Tabel 4.26	Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I.....	144
Tabel 4.27	Hasil Uji t (Pengaruh X_1 terhadap X_2).....	148
Tabel 4.28	Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I.....	148
Tabel 4.29	Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD).....	151
Tabel 4.30	Rangkuman Dekomposisi Koefisien Jalur.....	151

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Characteristics of an engaged employee</i> (Robinson Perryman & Hayday, 2004).....	20
Gambar 2.2	Perbandingan Karakteristik Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional (Robbins & Judge, 2013)	28
Gambar 2.3	Transformational Leadership (Waasdijk 2020)	30
Gambar 2.4	Walton's Categorization of Quality of Work Life Programs.....	35
Gambar 2.5	How Participate Management Work.....	39
Gambar 2.6	Employee Development by Frederick Community College	45
Gambar 3.1	Model Konstelasi Penelitian	100
Gambar 3.2	Diagram Jalur.....	116
Gambar 4.1	Grafik Histogram Keterikatan Kerja.....	122
Gambar 4.2	Grafik Histogram Kepemimpinan.....	125
Gambar 4.3	Grafik Histogram Kualitas Kehidupan Kerja.....	128
Gambar 4.4	Grafik Histogram Pengembangan Diri	132
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas dengan Plot	134
Gambar 4.6	Diagram Struktur Pengaruh X_1 terhadap Y	136
Gambar 4.7	Diagram Struktur Pengaruh X_2 terhadap Y	137
Gambar 4.8	Diagram Struktur Pengaruh X_3 terhadap Y	138
Gambar 4.9	Diagram Struktur Pengaruh X_1 terhadap X_3	139
Gambar 4.10	Diagram Struktur Pengaruh X_2 terhadap X_3	139
Gambar 4.11	Diagram Struktur Pengaruh X_1 terhadap X_2	140
Gambar 4.12	Diagram Jalur Penelitian.....	143
Gambar 4.13	Diagram Jalur Model I.....	145
Gambar 4.14	Diagram Jalur Model II.....	145
Gambar 4.15	Diagram Jalur Model I.....	149

*Memperdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian.....	175
Lampiran 2.	Surat Balasan Penelitian	176
Lampiran 3.	Instrumen Penelitian	177
Lampiran 4.	Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	189
Lampiran 5.	Tabulasi Butir-Butir Penelitian.....	193
Lampiran 6.	Hasil Uji Normalitas.....	205
Lampiran 7.	Hasil Uji Linearitas.....	206
Lampiran 8.	Statistik Variabel Penelitian	207
Lampiran 9.	Hasil Uji Regresi (Uji t).....	211
Lampiran 10.	Hasil Perhitungan Analisis Jalur.....	212
Lampiran 11.	Tabel Distribusi t	214



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*