

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA MEDAN**

PROPOSAL SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA : INDA PERMATA SARI
NPM : 1805160105
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2022**

KATA PENGANTAR



Assalam 'mualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan anugrahnya penullis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa untuk ayah tercinta Alm. Sima Rahman dan ibunda tercinta Muchnita yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing dan berkat doanya yang tiada hentinya ditunjukkan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. BapakH. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil-I Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku wakil-III Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin H, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Irfan Nst, SE., MM selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal skripsi.
9. Bapak Qahfi Romula Siregar, SE.,M.M selaku Dosen penasehat akademik yang telah memberikan motivasi.
10. Seluruh dosen, pegawai beserta staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian proposal skripsi ini berupa waktu maupun motivasi.
11. Bapak Drs. Syarifuddin Irsan Dongaran, M.Si selaku kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang telah member izin dan membantu penulis untuk melakukan riset di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
12. Bapak H. Pahri, S.Sos,MAP selaku sekretaris Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
13. Seluruh pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
14. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan proposal skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih belum sempurna. Akhirnya penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat

bermanfaat bagi penulis khususnya dan juga bagi pembaca umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'allaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Medan, 2022

Penulis,

(INDA PERMATA SARI)

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja Pegawai	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	21
2.1.1.5. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	22
2.1.2. Keterikan Kerja	23
2.1.2.1. Pengertian Keterikan Kerja	23
2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	24
2.1.2.3. Indikator Keterikatan Kerja.....	29
2.1.2.4. Manfaat Keterikatan Kerja	33
2.1.3. Kualitas Kehidupan Kerja.....	35
2.1.3.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	35
2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	36
2.1.3.3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	37
2.1.3.4. Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja	40
2.1.4. Pengembangan Karir	40
2.1.4.1. Pengertian Pengembangan Karir	40
2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	41
2.1.4.3. Indikator Pengembangan Karir.....	43
2.1.4.4. Manfaat Pengembangan Karir	46
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual.....	48
2.2.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
2.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	50

2.2.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Keterikatan Kerja	52
2.2.4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja ...	54
2.2.5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	56
2.2.6. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	57
2.2.7. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening	59
2.3. Hipotesis.....	63
BAB 3 METODE PENELITIAN	64
3.1. Pendekatan Penelitian	64
3.2. Definisi Operasional	64
3.2.1. Variabel Eksogen (<i>Exogenous Variable</i>).....	64
3.2.2. Variabel Intervening (<i>Intervening Variable</i>)	65
3.2.3. Variabel Endogen (<i>Endogenous Variable</i>)	65
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	66
3.3.1. Tempat Penelitian	66
3.3.2. Waktu Penelitian	67
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	67
3.4.1. Populasi dan Sampel.....	67
3.4.1.1. Populasi	67
3.4.1.2. Sampel.....	67
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.5.1. Wawancara.....	69
3.5.2. Angket/Kuesioner Online	69
3.6. Teknik Analisis Data	70
3.6.1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	71
3.6.1.1. Uji Validitas	71
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	72
3.6.2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	72
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1. Hasil Penelitian.....	74
4.1.1. Deskripsi Data Penelitian.....	74
4.1.1.1. Karakteristik Responden	74
4.1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	77
4.2. Analisis Data	85
4.2.1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	85
4.2.2. Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	87
4.2.3. Hasil <i>Average Extracted</i>	88
4.2.4. Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	89
4.2.5. Hasil Uji Reliabilitas.....	91
4.2.6. Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i>	92
4.2.7. Hasil Pengujian Model struktural (<i>Inner Model</i>)	93

4.2.8. Hasil Analisis F^2	93
4.2.9. Hasil Uji Hipotesis	94
4.3. Pembahasan	95
BAB 5 PENUTUP	98
5.1. Kesimpulan	98
5.2. Saran	99
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	65
Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian.....	67
Tabel 3.3 Bidang Pekerjaan Pegawai Golongan III.....	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 4.5 Skor Angket Kualitas Kehidupan Kerja (X_1).....	77
Tabel 4.6 6 Skor Angket Pengembangan Karir (X_2)	79
Tabel 4.7 Skor Angket Keterikatan Kerja (Z)	81
Tabel 4.8 Skor Angket Kinerja Pegawai (Y)	83
Tabel 4.9 Nilai <i>Loading</i> Faktor	87
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	88
Tabel 4.11 <i>Output Discriminant Validity</i> Kualitas Kehidupan Kerja.....	89
Tabel 4.12 <i>Output Discriminant Validity</i> Pengembangan Karir	90
Tabel 4.13 <i>Output Discriminant Validity</i> Keterikatan Kerja	90
Tabel 4.14 <i>Output Discriminant Validity</i> Kinerja Pegawai	91
Tabel 4.15 <i>Composite Reliability</i>	92
Tabel 4.16 <i>Cronbach Alpha</i>	92
Tabel 4.17 <i>R-Square</i>	93
Tabel 4.18 Hasil F_2 untuk <i>Effect Size</i>	93
Tabel 4.19 T Sattistik	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Konseptual.....	61
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Dengan PLS	62
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar dalam keberhasilan suatu instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik sehingga bisa terselesaikannya suatu pekerjaan. Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja pegawai.

Memiliki pegawai dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan perusahaan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif perusahaan. Sehingga dapat dikatakan pula bahwa terciptanya kualitas yang baik dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pada dasarnya juga tercipta dari cara pimpinan perusahaan mengarahkan pegawainya menuju tujuan yang sama dengan perusahaan Suryani et al.(2020). Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan termasuk di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Kinerja pegawai menentukan hasil pencapaian suatu pekerjaan, apakah berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan.

Dalam pandangan Sayuti et al. (2021), Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan peningkatan kinerja tersebut mendorong tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja pegawai dalam bekerja, tetapi ada tiga faktor yang sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa hubungan antar pegawai lumayan baik dan saling terkoneksi, baik hubungan antara sesama honorer maupun honorer ke PNS. Namun disamping hal itu, terdapat fenomena masalah yang terjadi adalah terdapatnya kecenderungan kinerja yang masih lemah. Penurunan kinerja perusahaan disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya yaitu masih kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai dan seringkali pegawai terlihat tidak hadir tepat waktu. Isu kepemimpinan juga dianggap memberikan pengaruh terhadap perubahan kinerja pegawai. Masalah ini tergambar dari pemimpin yang dinilai kurang mampu memformulasikan perencanaan SDM dan mengendalikan bawahan.

Peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana membangun keterikatan kerja sebagai variabel intervening sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Walaupun pada penelitian sebelumnya variabel keterikatan kerja menjadi variabel intervening seperti pada penelitian Prayogi & Fahmi (2021). Maka pada penelitian ini kembali mengulas variabel keterikatan kerja menjadi variabel internvening, hal ini dikarenakan untuk

membuktikan kembali apakah variabel keterikatan kerja pada penelitian ini mampu untuk menjadi variabel intervening.

Pada penelitian Pulungan & Rivai (2021); Saparina (2021); Pradnyani & Surya (2021) dalam temuannya menyatakan terdapat pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan semakin tinggi keterikatan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Keterikatan kerja secara positif dapat meningkatkan kinerja. Ketika pegawai memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka mereka akan bekerja ekstra untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah perusahaan sehingga meningkatkan kinerja. Seperti pada indikator keterikatan kerja, Vigor dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta ketekunan dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan fenomena masalah keterikatan kerja yaitu instansi perlu menumbuhkan dan membina semangat kerja pegawai secara terus-menerus agar pegawai menjadi terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja. Dalam hal ini, kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai alat yang sangat penting untuk memperbaiki kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja dan kewargaan organisasional yang tinggi akan memicu pegawai meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan komponen yang perlu diterapkan dalam organisasi. Konsep ini memandang hubungan antara manajemen, pegawai, dan organisasi Endayani & Saman (2021).

Pada penelitian Sari et al. (2019); Ehido et al. (2019); Handayani & Purwanto (2018) dalam temuannya menyatakan terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sementara pada penelitian Asharini et al.(2018) dalam temuannya menyatakan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya itu, kualitas kehidupan kerja juga mampu membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan pemenuhan kebutuhan yang diberikan diharapkan bisa menciptakan kondisi yang ideal untuk bekerja Mulyani, (2021). Pada penelitian Avianto et al (2019); Rahmayuni & Ratnaningsih (2018); Kurniawati (2018) dalam temuannya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja . Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerja dan menikmati pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Tiara & Rostiana (2018) yang menyatakan apabila semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimilikinya. Dilihat dari faktor kualitas kehidupan kerja, dalam menyelesaikan tugasnya pegawai masih belum merasakan adanya kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan organisasi, kenyamanan berkomunikasi dengan

pimpinan. Selain itu, lingkungan kerja yang masih kurang baik dan nyaman, karena terbatasnya ruang kerja dan ruang kantor yang tersedia serta tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang tersedia, mengakibatkan penempatan sarana dan peralatan kerja tidak tertata dan tertata dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka didapatkan fenomena masalah yang terlihat pada kualitas kehidupan kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang belum inisiatif serta berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan, juga masih ada pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan. Serta komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan adalah pengembangan karir. Dengan program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah Syahputra & Tanjung (2020). Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan Mufidah et al. (2020). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sedangkan pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai harus dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan kegiatan pengembangan karir pegawai sangat penting dalam

upaya peningkatan kinerja pegawai Sitohang (2019). Pengembangan karir setiap pegawai dinilai dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan perilaku kerja. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 29 (2018), pada penilaian SKP bahwa nilai SKP pegawai yang dibawah atau sama dengan 50% tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi dan pada perilaku kerja yang dinilai perilaku kerjanya cukup (kurang atau sama dengan 75) tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi. Bahwa pengembangan karir pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan setiap pegawai. Adapun permasalahan yang timbul dalam pengembangan karir yang belum maksimal yang ditandai kurangnya dukungan dari atasan untuk memotivasi pegawai. Fenomena yang terjadi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang saat ini sedang dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia. Agar pegawai dapat bekerja lebih maksimal, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik sehingga bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus melakukan pengembangan karir. Dengan melakukan pengembangan tentu pegawai akan semakin lebih baik dan juga melakukan sistem *reward* (penghargaan). Masalah utama jika tidak ada sistem *reward* adalah pegawai merasa malas, Lelah dan kurang bersemangat dalam bekerja itulah pentingnya reward karena terciptanya motivasi, kepuasan kerja sehingga kinerjanya meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Pada penelitian Wahyudi et al.(2021); Rozi & Puspitasari (2021); Kaengke et al. (2018), dalam temuannya menyatakan bahwa pengembangan karir

berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki kesempatan yang tinggi untuk meningkatkan karirnya akan merangsang motivasi kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Besar kecilnya pengembangan karir yang terjadi pada para pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir termasuk perencanaan karir dan manajemen karir. Memahami perkembangan karir dalam suatu organisasi membutuhkan pemeriksaan dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karir dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan pengembangan karir/karir program manajemen Kurniawan et al. (2018). Sementara pada penelitian Putri & Frianto (2019) dalam temuannya menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai yang bekerja membutuhkan pekerjaan dan pengembangan karir agar pegawai dapat termotivasi dengan baik dalam bekerja Febrianti et al. (2020).

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sangat berperan tinggi agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, kinerja pegawai yang baik maka pihak manajemen harus mengetahui fenomena masalah yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan keterikatan kerja yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan.

Dari uraian latar belakang diatas, dengan adanya fenomena tersebut maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang lemah seperti masih kurangnya disiplin kerja serta pemimpin yang dinilai belum cukup mampu memformulasikan perencanaan SDM dan mengendalikan bawahan.
2. Masalah pada variabel keterikatan kerja yaitu perlunya perusahaan untuk dapat membina pegawai supaya menjadi pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi.
3. Kualitas kerja pegawai yang masih belum cukup baik seperti masih ada pegawai yang belum inisiatif serta berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya lebih cepat pada masing-masing seksi, serta komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik.
4. Pengembangan karir saat ini belum dilakukan dengan baik, yang ditandai beberapa hal salah satunya adalah golongan PNS menunjukkan masih ada PNS yang memiliki golongan yang rendah.

1.3. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas tidak semua masalah akan diteliti. Mengingat keterbatasan kemampuan dan waktu, agar penelitian ini lebih terfokus, maka permasalahan ini di batasi mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan?
2. Adakah pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan?
3. Adakah pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan?
4. Adakah pengaruh antara pengembangan karir terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan?
5. Adakah pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan?
6. Adakah pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan?
7. Adakah pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam hal pengembangan di bidang penelitian khususnya yang terkait dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai serta keterikatan kerja .

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kajian bagi pihak Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam rangka menciptakan sumber daya yang berkualitas dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada pegawai di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

b. Bagi Peneliti

Penulisan penelitian ini, dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama menempuh pendidikan selama kuliah. Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengalaman untuk menerapkan teori dalam bidang sumber daya manusia terkait kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, keterikatan kerja , serta kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di perusahaan mengarah pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Aziz (2022) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku bagaimana kualitas, kuantitas, dan target berhasil tercapai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuannya untuk dapat berkinerja lebih baik.

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 29 (2018), kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.

Menurut Lutfi & Siswanto (2018) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah salah satu sikap kerja yang paling banyak diteliti. Kinerja pegawai mempunyai arti sebagai keluaran yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Daniel (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian tugas tertentu yang diukur dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang diukur dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di perusahaan mengarah pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja pegawai dalam bekerja, tetapi ada tiga faktor yang sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

1. Keterikatan Kerja

Diartikan sebagai motivasi dan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Merupakan pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pegawai dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan.

3. Pengembangan Karir

Merupakan kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

Menurut Tho'in & Muliasari (2020), kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar pegawai, yang meliputi kepemimpinan, keselamatan dan keamanan kerja, pengembangan karir serta budaya organisasi.

Menurut Budiono (2021), memberikan gambaran yang lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti:

4. Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, fisik mental, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (usia, asal, jenis kelamin).
5. Variabel organisasi, seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur desain kerja.
6. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.

Menurut Aziz (2022), berpendapat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu

1. Usaha

Usaha adalah hasil motivasi yang menunjukkan besarnya tenaga (fisik dan mental) yang digunakan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dari keberhasilan yang dicapai, mereka mendapatkan penilaian atas hasil kerja mereka. Kuantitas dan

kualitas kerja adalah hasil kerja yang diberikan kepada pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Umumnya, kemampuan tidak banyak berubah dalam waktu yang relatif singkat.

3. Persepsi tugas

Ini menunjukkan arah di mana seseorang memahami di mana mereka harus menyalurkan upaya mereka untuk tujuan pekerjaan mereka. Aktivitas seseorang dan sikap percaya juga diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi peran/tugas masing-masing. Hal ini dikarenakan tanggung jawab terhadap tugas dan sistem kerja merupakan hal yang penting dalam suatu penugasan, penghargaan pegawai terhadap tugas yang diberikan harus tercermin dalam kepribadian setiap pegawai agar tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas pelaksanaan tugas yang diberikan.

4. Kinerja pegawai pada perusahaan yang dapat diuraikan di atas terlihat bahwa hasil kerja menunjukkan kualitas, kuantitas, dan standar kerja pegawai di perusahaan tersebut. Pegawai menunjukkan kemampuannya untuk bekerja. Pengetahuan dan keterampilan, kreativitas, dan inovasi dapat menjadi bentuk yang harus ada dalam diri pegawai. Sebuah perusahaan yang sukses dapat dilihat dari prestasi atau hasil yang baik dari pegawai. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan melihat kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Shaikh et al. (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah :

1. Stres kerja.
2. Stres fisik.
3. Stres psikologis.
4. Stres organisasi.
5. Motivasi.
6. Komunikasi.

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab pegawai, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Pasal 1 (2018) indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu :

A. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

Rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Indikator SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) terdiri dari :

1. Rencana Kerja

Setiap PNS di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasannya dan dinilai capaiannya pada akhir tahun.

2. SKP > 50%

PNS di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan harus memiliki nilai SKP > 50% agar dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Apabila nilai SKP dibawah atau sama dengan 50% maka akan dipertimbangkan untuk tidak mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

B. Perjanjian Kinerja

Kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun. Indikator Perjanjian kinerja terdiri dari :

1. Target kinerja dalam 1 tahun

PNS yang realisasi kinerjanya kurang, tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau ditunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya.

C. Perilaku Kerja

Setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Nilai unsur perilaku kerja cukup apabila nilai rata-rata nya kurang atau sama dengan 75. PNS yang nilai unsur perilaku

kerjanya cukup tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.

Adapun indikator perilaku kerja terdiri dari :

1. Orientasi Pelayanan

Merupakan aspek mengenai seberapa jangkauan pegawai negeri sipil (PNS) mampu menyelesaikan tugas pelayanan dengan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.

2. Integritas

Merupakan penilaian terhadap sikap-sikap antara lain jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.

3. Komitmen

Merupakan kinerja PNS yang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi dimana ia bekerja.

4. Disiplin

Merupakan aspek menaati peraturan perundangundangan dan /atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu menaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakannya dengan sebaik-baiknya.

5. Kerjasama

Merupakan aspek yang dinilai berdasarkan bagaimana PNS bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama

6. Kepemimpinan

Merupakan aspek mengenai sikap bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Adapun indikator kinerja pegawai, menurut Pitaloka & Putri (2021) adalah pemunahan target kerja (waktu dan kuantitas), upaya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan (kecermatan, ketelitian, kesalahan minimal), perilaku inisiatif pegawai (mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan, keinginan untuk mempelajari hal baru.

Sedangkan menurut Chien et al., (2020), indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, terdiri dari 5 kategori yaitu :

1. Kategori Pekerjaan terdiri dari :

- a. Kualitas hasil kerja,
 - b. Akurasi pekerjaan atau produksi.
2. Kategori Karir terdiri dari :
- a. Memperoleh tujuan karir pribadi,
 - b. Mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk karir masa depannya,
 - c. Membuat kemajuan dalam karirnya,
 - d. Mencari peluang karir.
3. Kategori Inovator terdiri dari :
- a. Muncul dengan ide-ide baru,
 - b. Bekerja untuk mengimplementasikan ide-ide baru,
 - c. Menemukan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu,
 - d. Menciptakan proses dan rutinitas yang lebih baik.
4. Kategori Tim terdiri dari :
- a. Bekerja sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja,
 - b. Mencari informasi dari orang lain dalam kelompok kerjanya,
 - c. Memastikan kelompok kerjanya berhasil,
 - d. Menanggapi kebutuhan orang lain dalam kelompok kerjanya,
5. Kategori Organisasi terdiri dari :
- a. Melakukan hal-hal yang membantu orang lain ketika itu bukan bagian dari pekerjaannya,
 - b. Bekerja untuk kebaikan perusahaan secara keseluruhan,
 - c. Melakukan hal-hal untuk mempromosikan perusahaan,

d. Membantu membuat perusahaan menjadi tempat yang baik.

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa, indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Pasal 1 (2018), yaitu SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), perjanjian kinerja, dan perilaku kerja. Karena responden yang ada di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan adalah PNS maka dari itu indikator yang diambil dari Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Pasal 1 (2018) karena sesuai dengan peraturan kinerja untuk PNS.

2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 29 (2018), tujuan penilaian kinerja pegawai adalah terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir.

Menurut Waliamin (2020), sistem penilaian kinerja yang efektif harus dapat memenuhi dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi membiarkan orang lain mengetahui posisinya, dan tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga individu tersebut dapat memperbaiki kinerjanya.

Sedangkan menurut Sinambela (2018), tujuan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.

4. Tanggungjawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

2.1.1.5. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Pasal 4 (2018), manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu, untuk :

1. Pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas.
2. Pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator.
3. Perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama.
4. Penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah.
5. Pemberhentian dalam jabatan.
6. Pertimbangan kenaikan pangkat.
7. Pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam terakhirnya lebih dari 5 tahun.
8. Penghargaan dan sanksi.
9. Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, dan
10. Penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

Menurut Palguna & Utari (2020), manfaat penilaian kinerja yaitu memberikan wawasan tambahan dan dapat pula dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Annisa (2020), adapun manfaat penilaian kinerja, yaitu :

- a. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan referensi pada penilaian pegawai.
- b. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap pegawai sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- c. Penilaian memungkinkan manager dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
- d. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier pegawai dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
- e. Penilaian memungkinkan penyedia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.1.2. Keterikatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja melibatkan seorang pekerja yang terlibat penuh dalam pekerjaannya atau dengan kata lain benar-benar masuk dan terlibat dalam pekerjaan tersebut, sehingga pegawai memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya.

Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang dapat mencerminkan bahwa seorang individu memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan Perangin-angin et al (2020).

Menurut Diyanto et al (2019), keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan kerja bukanlah suasana hati sesaat, tetapi keadaan pikiran yang lebih gigih dan tidak langsung terfokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu.

Menurut Aziz (2022), keterikatan kerja merupakan salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Keterlibatan pegawai dapat berdampak pada peningkatan kinerja dan dapat memberikan dukungan keuangan bagi perusahaan.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa keterikatan kerja adalah pegawai yang begitu semangat dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, bekerja secara sungguh-sungguh dan profesional yang bertujuan untuk mensukseskan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Faktor-faktor yang sangat berpengaruh besar didalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan pegawai yang lebih baik.

2. Pengembangan Karir

Merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai sebuah rencana karir dan peningkatan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Soelton et al. (2018), adapun faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain:

1. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja memiliki empat faktor yaitu : beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Merupakan evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

Menurut Suryaningrum & Silvianita (2018), faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, antara lain:

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterikatan seorang pegawai. Keterikatan pegawai merupakan hasil dari berbagai aspek tempat kerja.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterikatan pegawai. Keterikatan terjadi secara alami saat para pemimpin memberi inspirasi. Faktor kepemimpinan yang diukur terdiri dari indikator kepemimpinan yang efektif dan dukungan pemimpin yang dirasakan.

5. Hubungan Tim dan Rekan Kerja

Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari keterikatan pegawai. Lingkungan yang terbuka dan mendukung sangat penting bagi pegawai untuk merasa aman di tempat kerja dan terlibat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka.

6. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dimensi penting lainnya dipertimbangkan dalam proses keterikatan pegawai karena membantu pegawai untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus. Pelatihan meningkatkan akurasi layanan sehingga berdampak pada kinerja layanan dan keterikatan pegawai.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterikatan pegawai yang memotivasi seorang pegawai untuk mencapai lebih dan karenanya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi.

8. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi

Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi menentukan sejauh mana pegawai terlibat dalam sebuah organisasi.

9. Kesejahteraan di Tempat Kerja

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan tindakan holistik yang meningkatkan keterikatan pegawai.

Selanjutnya, menurut Lina & Silvianita (2019), faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain:

1. *Open And Honest Communication*

Merupakan komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya kepercayaan tinggi, harus memberi ruang bagi perbedaan pendapat, ketidaksetujuan, dan keragaman pendapat.

2. *Purpose, Mission And Values*

Dimana setiap perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis dan pegawai. *Purpose, mission & values* yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik menginspirasi pegawai, menghubungkan pelanggan dan menciptakan keselarasan.

3. *Leadership*

Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka lebih dari sebelumnya. Para pemimpin dulu dipekerjakan dan dipecat oleh bos mereka.

4. *Management*

Kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik.

5. *Job Design*

Desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang . Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karena mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan.

6. *Learning*

Teknologi telah secara mendasar mengubah pembelajaran dengan menyediakan sejumlah besar konten gratis. Agar pembelajaran terjadi, perusahaan harus terlebih dahulu memiliki budaya belajar, menginspirasi, dan mendorong pembelajaran.

7. *Recognition*

Sebagian besar perusahaan melumpuhkan program mereka dengan struktur yang rumit, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan orang untuk hanya mengucapkan terima kasih.

8. *Pay And Benefit*,

Banyak masalah dengan gaji adalah tentang keadilan. Bayaran jarang bersifat pribadi dan menjadi kurang demikian, yang berarti ketidakadilan terungkap lebih sering dan lebih cepat dari sebelumnya.

9. *Wellbeing*

Ruang kerja fisik dan virtual adalah *enabler* dan penghancur . Ketika pekerjaan menjadi lebih bervariasi, ruang kerja telah mengambil peran yang lebih penting dan strategis dalam .

10. *Workspace*

Kesejahteraan membutuhkan pendekatan terpadu yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental agar efektif. Mengatasi akar penyebab masalah kesejahteraan akan membutuhkan dukungan penuh dari seluruh organisasi.

Berdasarkan dari kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu, *job demands* (tuntutan kerja), *job resources* (sumber daya pekerjaan), *personal resources* (sumber daya pribadi), kepemimpinan, kompetensi dan lain sebagainya yang memiliki tujuan yang sama untuk mensejahterakan perusahaan.

2.1.2.3. Indikator Keterikatan Kerja

Adapun indikator keterikatan kerja menurut Werdati et al. (2020) adalah, sebagai berikut :

1. Kebanggaan

Perasaan bangga atas organisasi dan internalisasi tujuan organisasi. Kebanggaan merupakan wujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi.

2. Semangat Bekerja

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

3. Tepat Waktu

Kebiasaan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Tepat waktu merupakan tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Mencari Solusi

Upaya mencari solusi untuk mengatasi kendala pekerjaan. Adapun solusi untuk mengatasi pekerjaan yaitu, tetap positif, cari jalan tengah, cari tahu inti dan penyebab dari masalah pekerjaan yang kamu alami, dan meminta bantuan orang lain.

5. Konsentrasi Bekerja

Pemusatan perhatian atau pikiran pada suatu hal. Konsentrasi ini sangat penting dalam bekerja karena dapat mendorong produktivitas pegawai. Dengan

kata lain, dengan berkonsentrasi atau berfokus, pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas penting dengan efektif dan efisien.

6. Rasa Tanggung Jawab

Tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Borst (2018) indikator keterikatan kerja adalah, sebagai berikut :

1. Kebanggaan Dalam bekerja

Wujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi.

2. Antusiasme

Pegawai yang memiliki antusiasme dalam bekerja tidak pernah dikontrol oleh lingkungan, bahkan dialah yang mengontrol lingkungannya. Antusiasme adalah energi kehidupan yang tertanam di dalam diri setiap manusia, energi yang membuat maju dan terus maju.

3. Kewaspadaan

Pegawai memiliki kewaspadaan akan selalu berhati-hati, penuh dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

4. Kegembiraan

Merasa senang ketika bekerja dengan intens. Kegembiraan adalah suatu keadaan pikiran atau perasaan yang ditandai dengan kecukupan hingga kesenangan, cinta, kepuasan, kenikmatan, atau kegembiraan yang intens.

5. Penuh Energi

Energi positif bisa diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya atau bisa juga berasal dari sesama rekan kerja. Energi yang dikeluarkan bersumber dari adanya sikap kebersamaan untuk saling memberi dukungan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Keterikatan kerja memiliki dimensi yang tercantum dalam penelitian Prayogi & Fahmi (2021) yaitu, sebagai berikut :

1. *Vigor* (Semangat)

Merupakan keterikatan pegawai yang dibuktikan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Indikator-indikatornya antara lain:

- a. Memiliki energi yang tinggi saat bekerja.
- b. Bersedia mengerahkan semua energi untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Merasa bersemangat dalam bekerja.
- d. Tidak mudah menyerah dalam bekerja

2. *Dedication* (Dedikasi)

Merupakan keterikatan pegawai secara emosional terhadap pekerjaannya. Indikator-indikatornya antara lain:

- a. Merasa antusias dengan pekerjaannya.
- b. Merasa pekerjaannya menantang.
- c. Merasa bangga dengan pekerjaannya.
- d. Merasa pekerjaannya menginspirasi.
- e. Merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna

3. *Absorption* (Penyerapan)

Merupakan keterikatan pegawai yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* mencerminkan keadaan pegawai yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Indikator-indikatornya antara lain:

- a. Serius dalam mengerjakan setiap pekerjaannya .
- b. Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu.
- c. Merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja.
- d. Merasa bahagia ketika bekerja secara intens.
- e. Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian Werdati et al. (2020); Borst (2018), dan Prayogi & Fahmi (2021), maka di simpulkan indikator keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah semangat kerja, kebanggaan dalam bekerja, dan konsentrasi kerja.

2.1.2.4. Manfaat Keterikatan Kerja

Menurut Nur et al. (2021), manfaat penilaian keterikatan kerja terdiri dari :

1. Meningkatkan kemungkinan menghasilkan keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan yang lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran mereka yang berhubungan langsung dengan situasi kerja.
2. Meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus mengimplementasikannya.

Menurut Sukoco et al.(2020) , keterikatan kerja (*work engaegement*) yang timbul pada diri seseorang akan memberikan manfaat. Berikut adalah manfaat keterikatan kerja (*work engaegement*):

1. Kepuasan Kerja

Pegawai yang *engaged* sudah pasti memiliki rasa cinta kepada perusahaan mereka, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat kepada pekerjaannya.

2. Komitmen Organisasi

Pegawai yang sudah *engaged* dengan perusahaan tentu akan memiliki komitmen dengan perusahaan karena elemen-elemen komitmen juga tergantung dalam .

3. *Intention to Quit*

Keinginan keluar dari organisasi lebih sering disebabkan oleh adanya rasa tidak nyaman lagi berada dalam organisasi, pegawai yang sudah *engaged* akan memiliki kecenderungan bertahan karena adanya komitmen pada diri.

Sedangkan menurut Handoyo & Setiawan (2017), manfaat keterikatan kerja , yaitu dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas.

2.1.3. Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja membantu pegawai bekerja dengan gembira dan efektif. Oleh karena itu, dalam nilai yang diciptakan bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan factor vital, dan perlu diperhatikan secara menyeluruh.

Menurut Perangin-angin et al (2020), kualitas kehidupan kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam menjamin kesejahteraan pegawai, keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, tunjangan pegawai, keterikatan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut Kusuma & Rahyuda (2021), kualitas kehidupan kerja merupakan upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan menghormati dan memperhatikan semua faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan.

Sedangkan, menurut Fanggidae et al. (2020) bahwa, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai terhadap aspek dunia kerja, berupa kesejahteraan fisik dan psikologis yang memberikan rasa keamanan dan kepuasan kerja baginya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja terdiri dari sejumlah faktor, yang perlu pertimbangan cermat untuk membuat konsep dan mengukurnya.

Menurut Sayuti et al. (2021), terdapat delapan faktor persepsi pegawai yang dapat menentukan keberhasilan kualitas kehidupan kerja, kedelapan faktor tersebut diantaranya adalah imbalan yang memadai dan adil (*adequate and fair compensation*), kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*safe and healthy environment*), kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*development of human capacities*), kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*growth and security*), integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*social integration*), ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*constitutionalism*), keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi (*the total life space*), dan relevansi sosial kehidupan kekarayaan (*social relevancy*).

Menurut Simarmata et al. (2020), faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu : orientasi hubungan-rezeki, orientasi futuristik dan professional, deterministik diri dan orientasi sistemik.

Sedangkan menurut Daniel (2019), faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menangkap hal-hal yang sebenarnya tidak membuat orang merasa baik, tetapi tampaknya membuat orang merasa buruk tentang pekerjaan jika hal-hal tersebut tidak ada. Misalnya, kebisingan, jika tempat kerja seseorang terlalu bising, mereka mungkin sering mengalami sakit kepala, atau merasa tidak dapat berkonsentrasi, sehingga merasa tidak puas. Tetapi ketika sudah cukup tenang mereka tidak merasa senang atau bahagia, mereka hanya

tidak merasa buruk. Hal ini dapat diterapkan pada berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang, yaitu : lingkungan fisik, lingkungan kerja yang positif jelas dipengaruhi oleh kualitas bangunan, dekorasi dan kebersihan interior, keamanan pribadi dan properti, serta pendekatan pribadi dan perusahaan kita terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu lingkungan fisik, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi, dan lain sebagainya.

2.1.3.3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Adapun indikator kualitas kehidupan kerja menurut Hermawati & Mas (2017) adalah, sebagai berikut :

1. Partisipasi Pegawai

Dimana pegawai dalam suatu organisasi memainkan peran lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mempengaruhi keputusan manajemen dan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

2. Pertumbuhan dan Perkembangan

Kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan, melakukan pekerjaan yang menantang.

3. Imbalan Kompensasi

Seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Lingkungan Kerja

Sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana pegawai bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator kualitas kehidupan kerja, menurut Qamari et al. (2020) ada tiga, yaitu :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional dimana pegawai seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dengan koordinasi dengan satu atau sebaliknya. Kondisi kerja yang aman dan sehat memastikan kesehatan yang baik, kelangsungan layanan, menurunnya hubungan manajemen buruh yang buruk. Seorang pekerja yang sehat mencatat produktivitas yang tinggi.

2. Partisipasi Aktif

Keterikatan mental dan emosi dari pegawai di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk menyokong kepada pencapaian tujuan kelompok tersebut dan ikut bertanggung jawab terhadap kelompoknya.

3. Perilaku Profesional

Perwujudan standar dan nilai-nilai sebuah praktik profesi profesional yang berfungsi sebagai Identitas dasar bagi seorang pegawai untuk menjalankan profesinya.

Sedangkan, menurut Prayogi et al. (2022) ada empat indikator yang sering digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

2. Menghargai

Sikap peduli dan beradab terhadap diri sendiri ataupun orang lain dan lingkungan, memperlakukan orang lain seperti keinginan untuk dipedulikan, beradab, sopan, tidak melecehkan dan menghina orang lain, tidak menilai orang lain buruk sebelum mengenal dengan baik.

3. Aktualisasi

Keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan.

4. Pengetahuan

Suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau *open behavior*.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka disimpulkan bahwa, indikator kualitas kehidupan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari setiap kutipan yaitu partisipasi pegawai, lingkungan kerja, dan kebutuhan sosial.

2.1.3.4. Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Rahaded (2017), adapun tujuan dari kualitas kehidupan kerja yaitu, meningkatnya semangat kerja pegawai, produktivitas, dan evektivitas organisasi.

Menurut Alfani (2018), adapun tujuan kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan.

Sedangkan menurut Herlina et al. (2020), tujuan kualitas kehidupan kerja memiliki tujuan ntuk mengelola SDM yang nggul, memiliki produktivitas kerja yang maksimal serta memperoleh kepuasan pribadi atas pemenuhan kebutuhannya.

2.1.4. Pengembangan Karir

2.1.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sedangkan pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai harus dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan kegiatan pengembangan karir pegawai sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengembangan karir adalah suatu langkah yang bisa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas pegawai dan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang pegawai Cedaryana et al. (2018).

Menurut Hidayat et al.(2022), pengembangan karir merupakan kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan dibentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

Menurut Suyanto et al. (2018), bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan pegawai yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka dalam organisasi sehingga organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Sedangkan, menurut Nami Nasution et al. (2018) pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu yang dimiliki oleh seorang pegawai guna mencapai karir yang di inginkan sesuai dengan ketentuan dalam suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sitohang (2019), faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Faktor terpenting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk disarankan oleh atasannya untuk dipertimbangkan untuk promosi ke pekerjaan atau posisi yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Berbagai otoritas yang memutuskan apakah seseorang akan dipromosikan atau tidak seperti atasan langsung dan kepala departemen kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja suatu pegawai

3. Loyalitas Terhadap Organisasi

Ini adalah dedikasi seorang pegawai yang ingin melanjutkan bekerja di organisasi tempat dia bekerja untuk waktu yang lama.

4. Konselor Dan Sponsor

Bimbingan adalah orang yang memberikan nasehat atau saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang dalam suatu lembaga pendidikan yang dapat menciptakan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan Bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan bawahan berupa keberhasilan tugas manajer terkait

6. Kesempatan Untuk Berkembang

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan pendidikannya.

7. Pengunduran Diri

Merupakan keputusan pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke lembaga pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan diri.

Menurut Arijanto (2018), faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu : hubungan pegawai dan organisasi, dan pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Shalahuddin (2018), faktor-faktor yang menentukan karir seorang pegawai diantaranya yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, dan faktor lainnya.

2.1.4.3. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir, menurut E. Kurniawan et al.(2021) adalah, sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan

untuk mempertahankan calon pegawai yang akan menjadi pegawai setelah mereka bekerja.

2. Alokasi Sumber Daya

Alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh.

3. Penilaian dan evaluasi

Penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan pengembangan karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.

4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang pegawai. Pengembangan adalah penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Selanjutnya, menurut PICH & Fendy (2021) indikator pengembangan karir, adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2. Eksposur

Resiko yang timbul dari sumber daya internal seperti para pegawai atau berasal dari sumber daya eksternal.

3. Loyalitas Organisasi

Suatu sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan terhadap suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja untuk mencapai tujuan bersama.

4. Supervisor Dan Sponsor

Jabatan vital dalam perusahaan dan berfungsi sebagai pengawasan yang mengawasi kinerja para pegawai secara langsung.

5. Peluang Untuk Berkembang

Adanya kemungkinan bagi pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman.

Sedangkan menurut Darmayanti (2019) , indikator pengembangan karir ada empat indikator, sebagai berikut :

1. Rencana Karir

Harus dapat merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir Didukung Oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tetapi juga pada peranan dan bimbingan manager serta departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Umpan balik di dalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran:

- a. Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di waktu mendatang apabila memang memenuhi syarat.
- b. Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c. Untuk mengidentifikasi tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

Berdasarkan dari penjelasan kutipan diatas maka disimpulkan bahwa, indikator pengembangan karir yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari setiap kutipan yaitu, penilaian dan evaluasi, loyalitas organisasi dan rencana karir.

2.1.4.4. Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu langkah yang bisa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas pegawai dan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang pegawai. Adapun manfaat pengembangan karir, sebagai berikut :

Menurut Leonita (2020), manfaat pengembangan karir, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas, efisiensi dan kualitas pekerjaan;

2. Memperbaiki sikap pegawai terhadap tugasnya, atasannya, rekan sesama pegawai dan nilai-nilai di lingkungan kerja.

Menurut Daulay & Handayani (2021), manfaat pengembangan karir, yaitu:

3. Mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan kemampuannya;
4. Meningkatkan kepedulian pegawai terhadap perusahaan;
5. Meminimalisir timbulnya keresahan yang merasa tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari manajemen.;
6. Mengisi lowongan yang tersedia akibat jabatan yang ditinggalkan; dan
7. Mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai. ngaruhi manajemen karier yang ada.

Sedangkan menurut Islamiati et al (2020), manfaat pengembangan karir adalah :

1. Mengembangkan prestasi pegawai;
2. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai;
3. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya;
4. Mengurangi subjektivitas dalam promosi;
5. Memberikan kepastian hari depan;
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

2.2. Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan Sugiyono (2019).

Berikut adalah kerangka berfikir konseptual dari setiap variabel yang dilakukan dalam penelitian :

2.2.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja dalam hal ini juga dimaksudkan sebagai persepsi pekerja tentang kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu pada seberapa efektif lingkungan kerja memenuhi kebutuhan pribadi pekerja. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar mau berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Tuntutan akan kualitas kerja yang tinggi oleh perusahaan juga diikuti dengan pemenuhan kebutuhan pegawai. Pemenuhan kebutuhan pegawai inilah yang menyebabkan pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Beberapa penelitian menyatakan bahwa saat ini produktivitas dan kualitas kehidupan kerja

merupakan pendorong utama bagi peningkatan kinerja di berbagai perusahaan. Menurut Wirastuti et al. (2020), peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian menurut Komar et al. (2021); Kusuma & Rahyuda (2021); Budiono (2021); dan Anma et al. (2021) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan variabel kualitas kehidupan kerja yang ada memiliki peran langsung dalam mendorong kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Sementara itu, pada penelitian Hermawati et al.(2019); dan Hafizh et al. (2021) dalam temuannya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena kurangnya kualitas kehidupan pegawai, sehingga tidak mempunyai pengaruh didalam meningkatkan kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik mendorong terciptanya kinerja pegawai yang baik dan memberikan motivasi yang tinggi pada pegawai untuk berjuang mengembangkan diri mereka.

Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan apabila pegawai memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Organisasi harus mampu memberikan kesejahteraan bagi pegawainya, dan menjadi motor penggerak oleh kebanyakan anggota organisasi. Umumnya kinerja pegawai akan ditentukan oleh kualitas kehidupan kerja pegawai karena semakin baik kualitas hidup dan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam

melaksanakan tugasnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja, stres fisik, stres psikologis, stres organisasi, motivasi dan komunikasi yang dimiliki oleh pegawai pada sesama atau pada atasannya Sayuti et al. (2021).

2.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir pegawai diperlukan agar aspek psikologis pegawai terkait dengan kebutuhannya terpenuhi dan membuat mereka semakin meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang terjamin dalam pengembangan karir membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Seiring dengan meningkatnya pengembangan karir pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan memiliki pengembangan karir yang memadai bagi pegawai. Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk kinerja pegawai yang optimal adalah pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai.

Sedangkan pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai harus dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan kegiatan pengembangan karir pegawai sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rahadytya & Tridayanti (2020); Silaban et al.(2021); Firman (2021); Setiyaningrum (2019); dan Balbed & Sintaasih (2019) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perusahaan dengan sistematika yang baik dalam pengembangan karir pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik pengembangan karir maka kinerja pegawai di perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat pengembangan karir kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Dari hasil penelitian terbukti bahwa pengembangan karir dapat dikatakan baik. Karena pegawai telah mendapatkan perlakuan yang adil dari atasannya untuk mengembangkan karirnya. Atasan selalu mendukung pegawai, dan pegawai percaya bahwa mereka kompeten di bidang pekerjaannya, dan pegawai memiliki latar belakang pendidikan formal untuk mengembangkan karirnya (Pratminingsih et al. (2018).

Sementara pada penelitian Putri & Frianto (2019) dalam temuannya menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena perusahaan belum memiliki pengembangan karir yang memadai, sehingga tidak mempunyai pengaruh didalam peningkatan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan karir, sebaiknya manajemen selalu memantau dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Kemudian pemberian informasi kebutuhan karir diperlukan untuk menentukan kemungkinan posisi yang dapat dicapai oleh pegawai dalam pengembangan karirnya. Dengan tersedianya jaringan yang telah

terbentuk akan bermanfaat bagi pegawai dalam pengembangan karirnya. Selanjutnya, pegawai selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan rencana karir mereka.

2.2.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Kualitas kehidupan kerja cukup kuat untuk bisa bekerja mempengaruhi proses penciptaan dan penguatan tingkat keterikatan kerja pegawai. Banyak ditemukan pegawai yang merasa kurang yakin akan pekerjaannya yang aman, mereka merasa tertekan dengan kondisi kerja dan kurang bisa bekerja dengan maksimal.

Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai fondasi, yang menentukan tingkat keterikatan pada suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) membantu pegawai bekerja dengan gembira dan efektif. Oleh karena itu, dalam nilai yang diciptakan bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor vital, dan perlu diperhatikan secara menyeluruh Vijong et al. (2019).

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) akan menumbuhkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi. Jadi, jika seorang pegawai memiliki kualitas hidup (*Quality of Work Life*) yang baik, maka sikap dan perilaku akan tumbuh dalam diri pegawai tersebut. Selanjutnya pegawai akan memiliki kemampuan untuk memberdayakan sumber daya lain dalam dirinya sehingga menghasilkan tindakan yang lebih proaktif. Vigor dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, emauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta ketekunan dan

kegigihan dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja menghasilkan ekstraksi 3 faktor dari berbagai faktor organisasi. Tiga faktor muncul, yaitu orientasi hubungan-rezeki, orientasi futuristik dan professional, deterministik diri dan orientasi sistemik. Faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam kualitas kehidupan kerja bagi pegawai dan untuk mengembangkan kualitas hidup terkait pekerjaan Fanggidae et al (2020).

Hasil penelitian Suwarsi (2020); dan Avianto et al (2019) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja . Hasil dan pernyataan ini sejalan dengan Kurniawati (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, penelitian ini meningkatkan dan mempertahankan keterikatan pegawai terletak di tangan organisasi dan organisasi harus menyediakan lingkungan kerja dan pelatihan yang baik dan pengembangan kepada semua pegawai, organisasi harus membuat pegawainya merasa penting bagi keberhasilan organisasi dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan hubungan atasan dan rekan kerja harus dalam kondisi baik untuk usaha yang sukses.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka pegawai akan berusaha untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Dilihat dari faktor kualitas kehidupan kerja, dalam menyelesaikan tugasnya pegawai masih belum merasakan adanya kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan organisasi, kenyamanan berkomunikasi dengan pimpinan. Selain itu, lingkungan kerja yang masih kurang baik dan nyaman, karena terbatasnya ruang kerja dan ruang kantor yang tersedia serta tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang

tersedia, mengakibatkan penempatan sarana dan peralatan kerja tidak tertata dan tertata dengan baik. Dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* tidaklah mudah karena dalam prosesnya begitu banyak tantangan bahkan jika tidak didukung oleh berbagai pihak biasanya bisnis ini bisa gagal.. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas output adalah melalui partisipasi dan keterikatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menerapkan *Quality of Work Life* (QWL).

2.2.4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja

Pengembangan karir tidak terlepas dari tujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, dan juga merupakan kepentingan organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu memecahkan setiap masalah yang muncul didalam organisasi. Pengembangan karier merupakan kegiatan kepegawaian yang membantu pegawai dalam merencanakan karir masa depan pegawai di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Agar pegawai dapat bekerja lebih maksimal, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik sehingga bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. *Engagement* merupakan karakteristik pegawai yang berkomitmen terhadap pegawai yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya

kepada perusahaan dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan perusahaan. Salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai adalah dengan memperlihatkan bahwa mereka di apresiasi. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

Peran pegawai yang handal dan profesional sangat membantu dalam meningkatkan keterikatan kerja . Kualitas pegawai yang masih jauh dari memadai tentunya akan mempengaruhi prestasi yang dihasilkan. Salah satu faktor terpenting bagi seorang individu dalam bekerja adalah , yaitu sebuah konsep yang dapat mencerminkan bahwa seorang individu memiliki semangat, fokus, dan dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan. Ikatan kerja melibatkan pegawai secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, maupun emosional, karena dalam employee engagement kedua hal tersebut terlibat penuh untuk membentuk hubungan yang bermakna Simarmata et al.(2020). akan mendorong setiap pegawai untuk menciptakan kesuksesan dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja. *Engagement* berarti pegawai merasa terlibat dengan pekerjaannya sehingga mereka tergerak untuk bekerja untuk menghasilkan prestasi nyata bagi perusahaan Shalahuddin (2018).

Hasil penelitian Kriswanta et al.(2021); Yolanda & Sari (2019) dan Paijan & Rumaharbo (2020) membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja . Artinya apabila pengembangan karir disampaikan dengan baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan keterikatan kerja pegawai terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika pengembangan karir disampaikan

dengan tidak baik, maka tingkat keterikatan kerja pegawai terhadap perusahaan juga akan menurun.

2.2.5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan kerja berhubungan positif dengan hasil organisasi seperti kinerja tinggi, loyalitas pelanggan yang tinggi, pergantian yang rendah dan juga kehadiran yang rendah. Ketika pegawai terlibat dengan pekerjaan mereka, ada kecocokan antara prioritas pegawai dan tujuan organisasi. Beberapa studi kualitatif telah menekankan dampak fitur pekerjaan seperti beban kerja, kontrol, rasa hormat, keadilan, komunitas dan nilai-nilai, pada keterikatan kerja Diyanto et al (2019). Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat keterikatan kerja Sitohang (2019).

Kinerja pegawai merupakan indikator efisiensi dan produktivitas setiap pegawai dan efisiensi operasional organisasi dan keberhasilan jangka panjang. Seorang pegawai yang memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama dengan pegawai lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi.

Keterikatan kerja tidak terlepas dari sifat bisnisnya adalah salah satu sumber daya utama perusahaan. Melalui penciptaan lingkungan yang ramah, memungkinkan pengembangan yang mengarah pada keterikatan pegawai,

pengusaha dapat meningkatkan peluang mereka untuk mempekerjakan dan mempertahankan pegawai yang berharga Motyka (2018).

Hasil penelitian Perangin-angin et al.(2020); Fakhruddin et al. (2020); Prayogi & Fahmi (2021); Aziz (2022) dan Fauzan et al.(2021) membuktikan bahwa terhadap keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkesinambungan dengan memastikan tingkat pada level yang tinggi. Hal ini menjelaskan semakin tinggi keterikatan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan dalam penelitian Raphani (2021) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin banyak pelatihan dan semakin tinggi tidak meningkatkan kinerja pegawai. Keterikatan kerja secara positif dapat meningkatkan kinerja. Dimensi vigor dalam mampu memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimensi dedikasi mengacu pada terlibat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek dedikasi meliputi keterikatan yang tinggi dalam pekerjaan, dan mengalami rasa makna, antusiasme yang ditandai dengan menunjukkan minat pada pekerjaan yang dilakukan, dan kebanggaan dalam pekerjaan. Selanjutnya, dimensi penyerapan mengacu pada berkonsentrasi penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan di mana waktu berlalu dengan cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

2.2.6. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Organisasi yang mendorong kebijakan dan praktik keseimbangan kehidupan kerja akan mendapat manfaat dari peningkatan keterikatan pegawai serta hasil positif tergantung pada keterikatan kerja yang mendukung penggunaan inisiatif kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat menciptakan kehidupan kerja yang berkualitas sehingga pegawai dapat meningkatkan pekerjaannya. Implementasi yang baik kualitas kehidupan kerja memerlukan beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain manajer harus menjadi pemimpin yang baik dan dapat menjadi pedoman bagi pegawainya, keterbukaan dan kepercayaan tercipta antara manajer dan pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan pendapat.

Cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan harga diri berbasis organisasi pegawai adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. menjelaskan konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Konsep kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan tidak merusak atau menurunkan derajat kemanusiaan Aprilina et al. (2019).

Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi bagian organisasi dan bagian pegawai berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena organisasi yang sebenarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membutuhkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Keterikatan Kerja akan memudahkan perusahaan untuk melihat seberapa besar pegawai memiliki rasa komitmen, kesadaran bisnis, dan kemampuan bekerja sama dengan tujuan-tujuan organisasi. Keterikatan pegawai adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Apabila pegawai mempunyai keterikatan yang maka kerja pegawai tersebut baik. Masih banyak pegawai yang menjalankan tugas dan pekerjaan dengan kurang teliti dan tidak mau tau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang yang dibutuhkan dalam bekerja Pebriansyah N. & Udjang R (2021).

Hasil penelitian Kusuma & Rahyuda (2021); Handayani & Purwanto (2018); Avianto et al (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan keterikatan kerja juga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerja dan menikmati pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai.

2.2.7. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengembangan karir bermanfaat bagi perusahaan dan pegawainya. Manfaat bagi perusahaan, pengembangan karir akan menjamin tersedianya pegawai sesuai kompetensinya sebagai penunjang kualitas kerja dan menggunakan potensi yang dimiliki dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal untuk mencapai prestasi di bidangnya. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya keinginan pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga pegawai dalam hal ini selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar kinerjanya meningkat dan mendapat penilaian yang baik dari perusahaan dan dipromosikan ke jabatan tertentu. Jadi, semakin tinggi penerapan pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja pegawai Aji & Reyzak (2021).

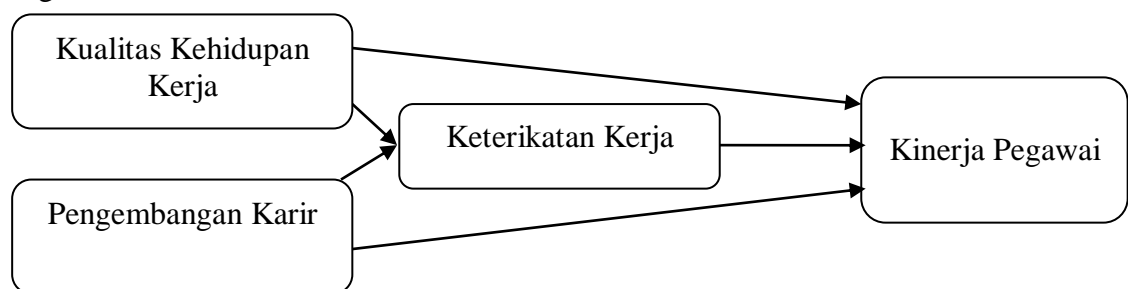
Keterikan kerja dapat tercermin dari bagaimana hasil kerja pegawai tersebut pegawai yang memiliki skor keterikatan kerja yang tinggi pada perusahaan akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal, sedangkan pegawai yang memiliki keterikatan kerja skor keterikatan kerja yang rendah akan menghasilkan hasil kerja yang kurang produktif, keterikatan kerja sikap positif seperti komitmen, keterlibatan dan keterikatan pegawai dan perusahaan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian Purnama (2020); Setyaningrum (2019) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja dengan keterikatan kerja . Pengembangan karir memberikan dorongan terhadap nilai nilai yang terarah untuk bersikap lebih kooperatif, proaktif, rasa hormat ramah dan

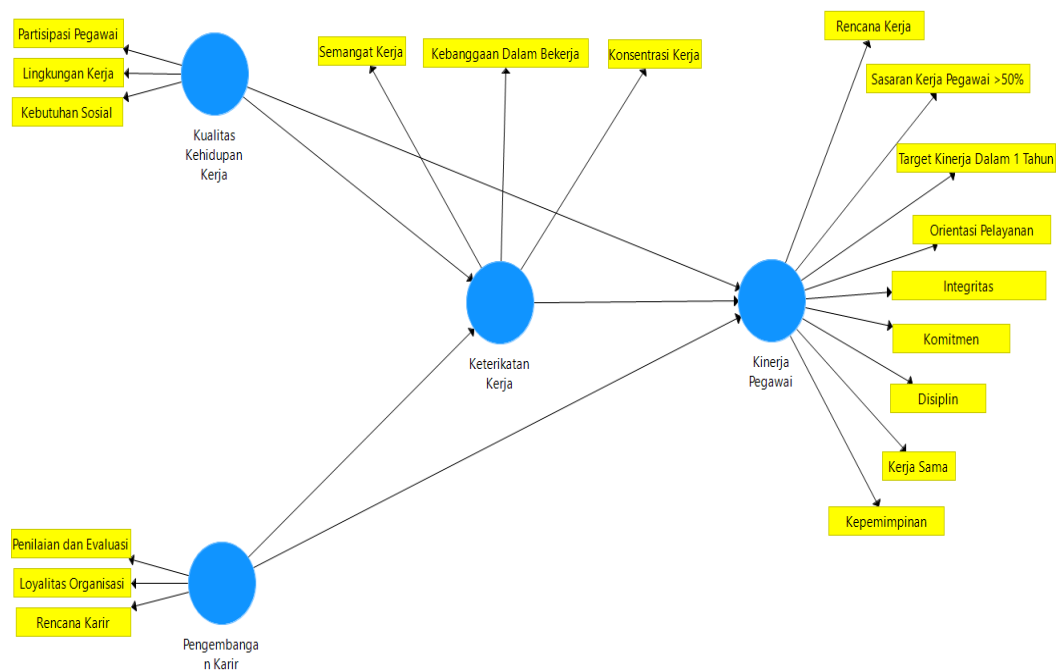
berkemauan tinggi terhadap tujuan organisasi agar terwujudnya pegawai yang berkinerja tinggi. Keterikatan kerja merupakan faktor intervening bagi pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga membuktikan penelitian sebelumnya bahwa pengembangan karir memberikan dorongan terhadap nilai-nilai yang terarah untuk bersikap lebih kooperatif, proaktif, rasa hormat ramah dan berkemauan tinggi terhadap tujuan organisasi, agar terwujudnya pegawai yang berkomitmen pada organisasi.

Dari hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa, keterikatan kerja merupakan faktor intervening bagi kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Demikian juga dengan pengembangan karir, dalam pengembangan karir membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Keterikatan kerja yang kuat terhadap perusahaan yang mana akan berdampak positif bagi organisasi dan tentunya dapat memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan.

Maka dalam hal ini peneliti merumuskan kerangka berpikir konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Konseptual



Gambar 2.2. Kerangka Berfikir Konseptual Dengan PLS

2.3. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jadi juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik Sugiyono (2018).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Pada penelitian ini terdapat tujuh hipotesis, diantaranya:

H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

H3 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

H4 : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

H5 : Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

H6 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

H7 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2018).

3.2. Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasioanal menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama ataupun mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik Sugiyono (2018). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel eksogen, dan variabel endogen. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

3.2.1. Variabel Eksogen (*Exogenous Variable*)

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (endogen), baik secara positif maupun secara negatif. Pada penelitian ini terdapat dua variabel eksogen yakni, kualitas kehidupan kerja (X_1), dan perkembangan karir (X_2).

3.2.2. Variabel Intervening (*Intervening Variable*)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen (bebas) dengan dependen (terikat), tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela (antara) yang terletak di antara variabel eksogen dan endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.2.3. Variabel Endogen (*Endogenous Variable*)

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat/tergantung. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja (Z).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana kerja, 2. Sasaran Kerja Pegawai > 50%, 3. Target kinerja dalam 1 tahun, 4. Orientasi Pelayanan, 5. Integritas, 6. Komitmen, 7. Disiplin, 8. Kerjasama, 9. Kepemimpinan Peraturan Walikota (2018)

Keterikatan Kerja (Z)	Keterikatan kerja adalah pegawai yang begitu mencintai pekerjaannya sehingga dalam bekerja pegawai mencurahkan segala energi yang dimiliki, bekerja secara sungguh-sungguh dan profesional yang bertujuan untuk mensukseskan organisasi.	1. Vigor (Semangat), 2. Dedication (Dedikasi), 3. Absorption (Penyerapan). Prayogi & Fahmi (2021)	1. Semangat kerja, 2. Kebanggaan dalam bekerja, 3. Konsentrasi kerja. Werdati et al. (2020);Borst (2018); Prayogi & Fahmi (2021)
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)	Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya.		1. Partisipasi pegawai, 2. Lingkungan kerja, 3. Kebutuhan sosial. Hermawati & Mas (2017); Qamari et al. (2020); Prayogi et al. (2022)
Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang di dalam organisasi tersebut.		1. Penilaian dan evaluasi, 2. Loyalitas organisasi, 3. Rencana karir. E. Kurniawan et al.(2021); PICH & Fendy (2021); Darmayanti (2019)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2022 sampai dengan April 2022. Rencana jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Waktu Penelitian															
		Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Riset Awal																
3	Penyusunan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi dan Sampel

3.4.1.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari hal tersebut menjadi acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Target populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki golongan III sebanyak 163 pegawai yang ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hal itu diharapkan agar hasil yang didapatkan dalam penelitian ini bisa lebih efektif serta sesuai dengan apa yang peneliti inginkan. Adapun dibawah ini terdapat tabel bidang pekerjaan pegawai golongan III yaitu :

Tabel 3.3 Bidang Pekerjaan Pegawai Golongan III

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1.	Bidang Pengelolaan Persampahan	11 Pegawai
2.	Bidang Sarana dan Prasarana	50 Pegawai
3.	Bidang Pertamanan dan Penerangan	58 Pegawai
4.	Bidang Sub Bagian Umum	22 Pegawai
5.	Bidang Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program	22 Pegawai
Jumlah		163 Pegawai

3.4.1.2. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* Sugiyono (2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *random sampling*.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Dari jumlah populasi 163 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5 %)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{163}{1 + 163(0.05)^2}$$

n = 115 Responden

Berdasarkan hasil perhitungan rumus *slovin* maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 115 responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

3.5.1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara sangat penting untuk mendapat informasi yang akurat sehingga dapat digunakan dalam keabsahan yang akurat Sugiyono (2018).

3.5.2. Angket / Kuisisioner

Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak Juliandi et al (2014).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pernyataan yang

telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan.

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket/kuisisioner akan dilakukan uji validitas dan realibitas dari data tersebut.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan angket/kuisisioner dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain Sugiyono (2018).

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan model persamaan struktural berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) merupakan teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Sementara itu, PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM berbasis *covariance* pada umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat prediksi model. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan

teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap yaitu dengan *outer model analisis* dan *structural model*.

3.6.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminat valid* untuk indikator pembentuk konstruk laten, melalui *composite reliability* dan *Cronbach alpha* untuk blok indikatornya.

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *validitas product moment* yang menggunakan prinsip mengkorelasi ataupun menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner. Dalam mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Sementara itu, dalam Smart PLS pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap konstruk, dimana nilai *loading factor* yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*, nilai diatas 0.5 masih bisa diterima sedangkan nilai dibawah 0.5 harus dikeluarkan dari model, serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Metode lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas *discriminant* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar 0,50.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Suatu variabel laten memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai *composite reliability* dan atau *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

3.6.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya. Analisis model struktural ini adalah sebuah metode analisis yang tidak didasarkan pada banyaknya asumsi dan data yang diuji tidak harus berdistribusi normal. Model

struktural yang dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk. Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- a. Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat.
- b. Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang.
- c. Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah.

Kemudian, langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang menggunakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan pengujian *Path Coefficient* dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi *output* koefisien parameter, t statistik dan *p-value*. Kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika *p-value* < 0,05.
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika *p-value* > 0,05.

Pengujian *Path Coefficient* penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS (Partial Least Square)*. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. Tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 115 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki golongan III yang ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini, meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian, akan didapatkan suatu gambaran tentang sampel responden dalam penelitian ini. Berikut gambaran *deskriptif* dari responden yang terdiri dari 115 responden berdasarkan karakteristik di atas.

4.1.1.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	72	62,6
Perempuan	43	37,4
Total	115	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 72 orang atau sebesar 62,6% dan sisa 43

orang atau sebesar 37,4% merupakan berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi responden laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
30-40 tahun	24	20,9
41-50 tahun	59	51,3
> 50 tahun	32	27,8
Total	115	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan usia dalam penelitian ini pada rentang usia 30-40 tahun sebanyak 24 orang (20,9%), usia 41-50 tahun sebanyak 59 orang (51,3%), dan > 50 tahun sebanyak 32 orang (27,8%). Jadi dapat diketahui bahwa dari hasil karakteristik responden berdasarkan usia hasil tertinggi menunjukkan proporsi pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 59 orang dengan presentase 51,3% dan hasil terendah menunjukkan proporsi pada rentang usia 30-40 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 20,9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA/SMK	0	0

Diploma	3	2,6
Sarjana	112	97,4
Total	115	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini adalah berpendidikan diploma sebanyak 3 orang atau sebesar 2,6% dan sisa 112 orang atau sebesar 97,4% merupakan berpendidikan sarjana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi responden berpendidikan sarjana lebih banyak dibanding diploma.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1 s/d 3 tahun	3	2,6
4 s/d 9 tahun	3	2,6
> 10 tahun	109	94,8
Total	115	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini pada rentang masa kerja 1 s/d 3 tahun sebanyak 3 orang (2,6%), masa kerja 4 s/d 9 tahun sebanyak 3 orang (2,6%), dan > 10 tahun sebanyak 109 orang (94,8%). Jadi dapat diketahui bahwa dari hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja hasil tertinggi menunjukkan proporsi pada rentang masa kerja > 10 tahun sebanyak 109 orang dengan presentase 94,8% dan hasil terendah menunjukkan proporsi pada rentang masa kerja 1 s/d 3 tahun

sebanyak 3 orang dan rentang masa kerja 4 s/d 9 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 2,6%.

4.1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Skor Angket Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	60	52,17	41	35,65	14	12,17	0	0	0	0
2	56	48,69	42	36,52	17	14,78	0	0	0	0
3	56	48,69	42	36,52	10	8,69	0	0	0	0
4	56	48,69	40	34,78	15	13,04	0	0	0	0
5	56	48,69	34	29,56	16	13,91	0	0	0	0
6	54	46,95	48	41,73	13	11,30	0	0	0	0
7	53	46,08	42	36,52	20	17,39	0	0	0	0
8	51	44,34	47	40,86	17	14,78	0	0	0	0
9	46	40	51	44,34	18	15,65	0	0	0	0

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 115 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu kesempatan pegawai untuk memberikan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan, diketahui bahwa 60 orang (52,17%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (35,65%) menyatakan setuju, dan 14 orang (12,17%) menyatakan kurang setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu keinginan yang diberikan pegawai dalam meningkatkan kualitas tim bekerja, diketahui bahwa

- 56 orang (48,69%) menyatakan sangat setuju, 42 orang (36,52%) menyatakan setuju, dan 17 orang (14,78%) menyatakan kurang setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu saya dapat ikut serta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, diketahui bahwa 56 orang (48,69%) menyatakan sangat setuju, 42 orang (36,52%) menyatakan setuju, dan 10 orang (8,69%) menyatakan kurang setuju.
 4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, diketahui bahwa 56 orang (48,69%) menyatakan sangat setuju, 40 orang (34,78%) menyatakan setuju, dan 15 orang (13,04%) menyatakan kurang setuju.
 5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu sirkulasi udara dalam ruangan baik sehingga saya dapat fokus dalam bekerja, diketahui bahwa 56 orang (48,69%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (29,56%) menyatakan setuju, dan 16 orang (13,91%) menyatakan kurang setuju.
 6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 yaitu satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, diketahui bahwa 54 orang (46,95%) menyatakan sangat setuju, 48 orang (41,73%) menyatakan setuju, dan 13 orang (11,30%) menyatakan kurang setuju.
 7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 yaitu saya selalu melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, diketahui bahwa 53 orang (46,08%) menyatakan sangat setuju, 42 orang (36,52%) menyatakan setuju, dan 20 orang (17,39%) menyatakan kurang setuju.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 yaitu saya senang karena pegawai diperusahaan ini dapat menrima saya sebagai rekan kerja yang baik, diketahui bahwa 51 orang (44,34%) menyatakan sangat setuju, 47 orang (40,86%) menyatakan setuju, dan 17 orang (14,78%) menyatakan kurang setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 yaitu atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai, diketahui bahwa 46 orang (40%) menyatakan sangat setuju, 51 orang (44,34%) menyatakan setuju, dan 18 orang (15,65%) menyatakan kurang setuju.

2. Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan pengembangan karir dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Skor Angket Pengembangan Karir (X_2)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	41,73	58	50,43	9	7,82	0	0	0	0
2	63	54,78	39	33,91	13	11,30	0	0	0	0
3	55	47,82	54	46,95	6	5,21	0	0	0	0
4	63	54,78	44	38,26	8	6,95	0	0	0	0
5	48	41,73	56	48,69	11	9,56	0	0	0	0
6	45	39,13	57	49,56	13	11,30	0	0	0	0
7	62	53,91	45	39,13	8	6,95	0	0	0	0
8	36	31,30	68	59,13	11	9,56	0	0	0	0
9	61	53,04	48	41,73	6	5,21	0	0	0	0

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari 115 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu sistem penilaian karir sangat diperlukan dalam perusahaan, diketahui bahwa 48 orang (41,73%) menyatakan sangat setuju, 58 orang (50,43%) menyatakan setuju, dan 9 orang (7,82%) menyatakan kurang setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu pegawai puas dengan sistem penilaian yang ada, diketahui bahwa 63 orang (54,78%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (33,91%) menyatakan setuju, dan 13 orang (11,30%) menyatakan kurang setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu penilaian dan evaluasi sangat membantu untuk meningkatkan keterampilan pegawai, diketahui bahwa 55 orang (47,82%) menyatakan sangat setuju, 54 orang (46,95%) menyatakan setuju, dan 6 orang (5,21%) menyatakan kurang setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, diketahui bahwa 63 orang (54,78%) menyatakan sangat setuju, 44 orang (38,26%) menyatakan setuju, dan 8 orang (6,95%) menyatakan kurang setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu saya akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini, diketahui bahwa 48 orang (41,73%) menyatakan sangat setuju, 56 orang (48,69%) menyatakan setuju, dan 11 orang (9,56%) menyatakan kurang setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 yaitu saya akan menghabiskan sisa karir anda di organisasi ini, diketahui bahwa 45 orang (39,13%) menyatakan sangat setuju, 57 orang (49,56%) menyatakan setuju, dan 13 orang (11,30%) menyatakan kurang setuju.

7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 yaitu adanya pemberian kesempatan yang baik kepada saya untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan, diketahui bahwa 62 orang (53,91%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (39,13%) menyatakan setuju, dan 8 orang (6,95%) menyatakan kurang setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 yaitu pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir, diketahui bahwa 36 orang (31,30%) menyatakan sangat setuju, 68 orang (59,13%) menyatakan setuju, dan 11 orang (9,56%) menyatakan kurang setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 yaitu saya mendapatkan arahan mengenai peluang karir dari pihak instansi tempat kerja, diketahui bahwa 61 orang (53,04%) menyatakan sangat setuju, 48 orang (41,73%) menyatakan setuju, dan 6 orang (5,21%) menyatakan kurang setuju.

3. Variabel Keterikatan Kerja (Z)

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan keterikatan kerja dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Skor Angket Keterikatan Kerja (Z)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	61	53,04	37	32,17	17	14,78	0	0	0	0
2	57	49,56	45	39,13	13	11,30	0	0	0	0
3	44	38,26	52	45,21	19	16,52	0	0	0	0
4	55	47,82	44	38,26	16	13,91	0	0	0	0
5	51	44,34	49	42,60	15	13,04	0	0	0	0
6	49	42,60	49	42,60	17	14,78	0	0	0	0
7	42	36,52	49	42,60	24	20,86	0	0	0	0
8	68	59,13	33	28,69	14	12,17	0	0	0	0
9	57	49,56	43	37,39	15	13,04	0	0	0	0

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari 115 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan semangat, diketahui bahwa 61 orang (53,04%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (32,17%) menyatakan setuju, dan 17 orang (14,78%) menyatakan kurang setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik, diketahui bahwa 57 orang (49,56%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (39,13%) menyatakan setuju, dan 13 orang (11,30%) menyatakan kurang setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu di tempat kerja saya merasa memiliki energi yang penuh, diketahui bahwa 44 orang (38,26%) menyatakan sangat setuju, 52 orang (45,21%) menyatakan setuju, dan 19 orang (16,52%) menyatakan kurang setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan, diketahui bahwa 55 orang (47,82%) menyatakan sangat setuju, 44 orang (38,26%) menyatakan setuju, dan 16 orang (13,91%) menyatakan kurang setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan bermakna dan bertujuan, diketahui bahwa 51 orang (44,34%) menyatakan sangat setuju, 49 orang (42,60%) menyatakan setuju, dan 15 orang (13,04%) menyatakan kurang setuju.

6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 yaitu pekerjaan ini memberikan inspirasi bagi saya, diketahui bahwa 49 orang (42,60%) menyatakan sangat setuju, 49 orang (42,60%) menyatakan setuju, dan 17 orang (14,78%) menyatakan kurang setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 yaitu ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya, diketahui bahwa 42 orang (36,52%) menyatakan sangat setuju, 49 orang (42,60%) menyatakan setuju, dan 24 orang (20,86%) menyatakan kurang setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 yaitu saya berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan saya, diketahui bahwa 68 orang (59,13%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (28,69%) menyatakan setuju, dan 14 orang (12,17%) menyatakan kurang setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 yaitu saya merasa senang ketika saya bekerja secara intensif, diketahui bahwa 57 orang (49,56%) menyatakan sangat setuju, 43 orang (37,39%) menyatakan setuju, dan 15 orang (13,04%) menyatakan kurang setuju.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Skor Angket Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	58	50,43	41	35,65	16	13,91	0	0	0	0
2	63	54,78	44	38,26	8	6,95	0	0	0	0
3	65	56,52	37	32,17	13	11,30	0	0	0	0
4	56	48,69	44	38,26	15	13,04	0	0	0	0

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	51	44,34	56	48,69	8	6,95	0	0	0	0
6	67	58,26	34	29,56	14	12,17	0	0	0	0
7	39	33,91	52	45,21	24	20,86	0	0	0	0
8	71	61,73	32	32,17	12	10,43	0	0	0	0
9	62	53,91	41	35,65	12	10,43	0	0	0	0

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa dari 115 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu sebelum memulai pekerjaan saya membuat rencana kerja baik harian, mingguan, dan bulanan, diketahui bahwa 58 orang (50,43%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (35,65%) menyatakan setuju, dan 16 orang (13,91%) menyatakan kurang setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu sasaran kinerja pegawai sudah besar lebih 50%, diketahui bahwa 63 orang (54,78%) menyatakan sangat setuju, 44 orang (38,26%) menyatakan setuju, dan 8 orang (6,95%) menyatakan kurang setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, diketahui bahwa 65 orang (56,52%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (32,17%) menyatakan setuju, dan 13 orang (11,30%) menyatakan kurang setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 memiliki semangat membantu orang lain, baik internal maupun eksternal, diketahui bahwa 56 orang (48,69%) menyatakan sangat setuju, 44 orang (38,26%) menyatakan setuju, dan 15 orang (13,04%) menyatakan kurang setuju.

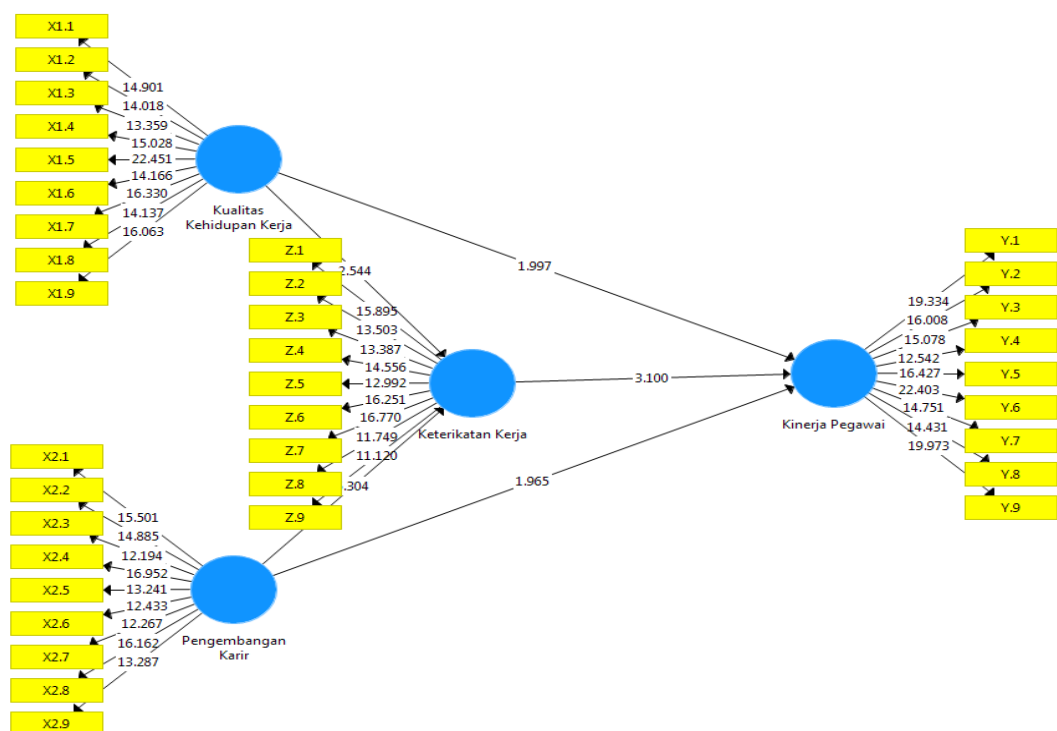
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu seorang pegawai harus taat pada peraturan-peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi, diketahui bahwa 51 orang (44,34%) menyatakan sangat setuju, 56 orang (48,69%) menyatakan setuju, dan 8 orang (6,95%) menyatakan kurang setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 yaitu Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, diketahui bahwa 67 orang (58,26%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (29,56%) menyatakan setuju, dan 14 orang (12,17%) menyatakan kurang setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 yaitu pegawai masih belum berdisiplin waktu, diketahui bahwa 39 orang (33,91%) menyatakan sangat setuju, 52 orang (45,21%) menyatakan setuju, dan 24 orang (20,86%) menyatakan kurang setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 yaitu pegawai mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diketahui bahwa 71 orang (61,73%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (32,17%) menyatakan setuju, dan 12 orang (10,43%) menyatakan kurang setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 yaitu menjadi iteladan bagi rekan kerja atau bawahan, diketahui bahwa 62 orang (53,91%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (33,65%) menyatakan setuju, dan 12 orang (10,43%) menyatakan kurang setuju.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) adalah evaluasi korelasi antara konstruk dengan indikatornya yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten dengan cara *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Uji validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pernyataannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk terdiri atas *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Uji outer model dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algorithm dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.1. Outer Model

4.2.2. Hasil Uji *Convergent Validity*

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap konstruk. Nilai *loading factor* di atas 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk. Berdasarkan kalkulasi data dengan metode algorithm PLS, maka nilai *loading factor* setiap indikator variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Nilai *Loading Faktor*

Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)		
Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	0.723	Valid
2	0.726	Valid
3	0.721	Valid
4	0.717	Valid
5	0.814	Valid
6	0.732	Valid
7	0.722	Valid
8	0.755	Valid
9	0.719	Valid
Pengembangan Karir (X₂)		
Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	0.728	Valid
2	0.732	Valid
3	0.700	Valid
4	0.724	Valid
5	0.721	Valid
6	0.709	Valid
7	0.707	Valid
8	0.732	Valid
9	0.704	Valid
Keterikatan Kerja (Z)		
Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	0.736	Valid
2	0.724	Valid
3	0.714	Valid
4	0.721	Valid
5	0.730	Valid

6	0.738	Valid
7	0.716	Valid
8	0.720	Valid
9	0.708	Valid
Kinerja Pegawai (Y)		
Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
1	0.812	Valid
2	0.760	Valid
3	0.749	Valid
4	0.747	Valid
5	0.786	Valid
6	0.817	Valid
7	0.718	Valid
8	0.766	Valid
9	0.773	Valid

Sumber : Hasil *Output* PLS

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan yang menunjukkan hasil valid. Dimana nilai *loading factor* terlihat berada diatas 0,7. Adanya nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0.7 terjadi karena pada pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden sesuai dengan persepsi responden. Dengan demikian melihat item yang disebar layak untuk mengukur variabel latennya.

4.2.3. Uji *Average Extracted*

Dalam mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Berikut ini merupakan hasil pengujian melalui metode AVE yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Keterikatan Kerja	0.523
Kinerja Pegawai	0.594
Kualitas Kehidupan Kerja	0.544
Pengembangan Karir	0.515

Sumber : Hasil *Output* PLS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Sehingga dengan demikian, tidak terdapat permasalahan *konvergen validity* pada model yang diuji. Sehingga konstruk dalam model penelitian ini dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.2.4. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain. *Discriminant validity* dari indikator refleksif dapat dilihat pada nilai *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Nilai *discriminant validity* dari hasil PLS *Algorithm* program *Smart PLS* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 Output *Discriminant Validity* Kualitas Kehidupan Kerja

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas Kehidupan Kerja	Pengembangan Karir
X1.1	0.540	0.651	0.723	0.594
X1.2	0.517	0.541	0.726	0.559
X1.3	0.571	0.524	0.721	0.576
X1.4	0.557	0.583	0.717	0.561
X1.5	0.605	0.555	0.814	0.652
X1.6	0.522	0.435	0.732	0.491
X1.7	0.605	0.589	0.722	0.567
X1.8	0.539	0.437	0.755	0.562
X1.9	0.510	0.514	0.719	0.518

Sumber : Hasil *Output PLS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X_1) lebih besar dari 0,7 atau lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator

pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Tabel 4.12 Output Discriminant Validity Pengembangan Karir

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas Kehidupan Kerja	Pengembangan Karir
X2.1	0.608	0.666	0.525	0.728
X2.2	0.665	0.568	0.704	0.732
X2.3	0.535	0.485	0.547	0.700
X2.4	0.595	0.577	0.566	0.724
X2.5	0.573	0.520	0.492	0.721
X2.6	0.625	0.524	0.558	0.709
X2.7	0.541	0.548	0.460	0.707
X2.8	0.619	0.604	0.528	0.732
X2.9	0.584	0.488	0.575	0.704

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X_2) lebih besar dari 0,7 atau lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Tabel 4.13 Output Discriminant Validity Keterikatan Kerja

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas Kehidupan Kerja	Pengembangan Karir
Z.1	0.736	0.699	0.664	0.637
Z.2	0.724	0.523	0.498	0.531
Z.3	0.714	0.608	0.544	0.549
Z.4	0.721	0.583	0.592	0.556
Z.5	0.730	0.497	0.482	0.576
Z.6	0.738	0.464	0.528	0.647
Z.7	0.716	0.612	0.504	0.655
Z.8	0.720	0.553	0.552	0.560
Z.9	0.708	0.529	0.498	0.673

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (Z) lebih besar dari 0,7 atau lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Tabel 4.14 Output Discriminant Validity Kinerja Pegawai

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas Kehidupan Kerja	Pengembangan Karir
Y.1	0.613	0.812	0.598	0.635
Y.2	0.650	0.760	0.580	0.625
Y.3	0.532	0.749	0.529	0.563
Y.4	0.569	0.747	0.479	0.553
Y.5	0.592	0.786	0.548	0.582
Y.6	0.645	0.817	0.578	0.570
Y.7	0.514	0.718	0.480	0.514
Y.8	0.657	0.766	0.650	0.676
Y.9	0.644	0.773	0.620	0.629

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (Y) lebih besar dari 0,7 atau lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

4.2.5. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dari indikator yang mengukur konstruk. Uji reabilitas diperlukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk.

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7. Nilai *composite reliability* dari hasil PLS *Algorithm* program *Smart PLS* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15 Composite Reliability

	Reliabilitas Komposit
Keterikatan Kerja	0.908
Kinerja Pegawai	0.929
Kualitas Kehidupan Kerja	0.915
Pengembangan Karir	0.905

Sumber : Hasil *Output* PLS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* masing-masing konstruk berada di atas 0.70, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi reliabilitas yang baik (reliabel).

4.2.6. Hasil Uji Cronbach Alpha

Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.16 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Keterikatan Kerja	0.886
Kinerja Pegawai	0.914
Kualitas Kehidupan Kerja	0.895
Pengembangan Karir	0.882

Sumber : Hasil *Output* PLS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk berada di atas 0.60, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi reliabilitas yang baik (reliabel).

4.2.7. Hasil Pengujian Model struktural (*Inner Model*)

Menilai *inner model* adalah melihat hubungan antar konstruk laten, dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter *path* dan tingkat signifikansinya. Berdasarkan hasil *output PLS Algorithm* dapat diketahui nilai *R-square* disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.17 R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Keterikatan Kerja	0.720	0.715
Kinerja Pegawai	0.686	0.678

Sumber : Hasil *Output PLS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *R-Square* pada model sebesar 0,720, artinya variasi keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk) sebesar 72% atau memiliki model sedang. Selanjutnya nilai *R-Square* pada model sebesar 0,686, artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel konstruk (kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir) sebesar 68,6% atau memiliki model sedang.

4.2.8. Hasil Analisis F^2

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tabel 4.18 Hasil F^2 untuk *Effect Size*

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai
Keterikatan Kerja		0,122
Kinerja Pegawai		
Kualitas Kehidupan Kerja	0,112	0,066
Pengembangan Karir	0,557	0,068

Sumber : Hasil *Output PLS*

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja memiliki F^2 sebesar 0,112 atau menengah.
- b. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki F^2 sebesar 0,066 atau rendah.
- c. Pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja memiliki F^2 sebesar 0,557 atau besar.
- d. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai memiliki F^2 sebesar 0,068 atau rendah.
- e. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki F^2 sebesar 0,122 atau menengah

4.2.9. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T statistics* yang dihasilkan dari proses *bootstrapping*. Hipotesis diterima (terdukung) jika nilai *T statistics* lebih besar dari 1,658 dengan signifikansi level 5% (*two tailed*). Sementara itu, nilai *t* statistik diambil dari nilai *t* untuk sampel $115-2 = 113$, sehingga nilai *t* statistik untuk sampel 113 adalah 1,658. Hasil proses *bootstrapping* program *Smart PLS* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19 T Statistik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja - > Keterikatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,102	0,100	0,051	2,016	0,044
Pengembangan Karir -> Keterikatan Kerja -	0,228	0,218	0,077	2,957	0,003

> Kinerja Pegawai					
-------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil *Output* PLS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka pengaruh masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut :

- 1) Variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) memiliki pengaruh kinerja pegawai (Y) dengan keterikatan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* sebesar 0,044 dengan nilai t statistik sebesar 2,016 dan p *value* sebesar 0,044. Karena nilai t statistics lebih kecil dari 1,658 serta nilai p value < 0,05, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kualiatas kehidupan kerja (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan keterikatan kerja (Z).
- 2) Variabel pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh memiliki pengaruh kinerja pegawai (Y) dengan keterikatan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* sebesar 0,003 dengan nilai t statistik sebesar 2,957 dan p *value* sebesar 0,003 Karena nilai t statistics lebih kecil dari 1,658 serta nilai p value < 0,05, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan keterikatan kerja (Z).

4.3. Pembahasan

Hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat menciptakan kehidupan kerja yang berkualitas sehingga pegawai dapat meningkatkan pekerjaannya. Cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan harga diri berbasis organisasi pegawai adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. menjelaskan konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya Aprilina et al. (2019).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan keterikatan kerja (Z). Artinya terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai dan keterikatan kerja. Dalam hal ini faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang meliputi lingkungan fisik, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi, dan lain sebagainya.

Adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dan keterikatan kerja pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerja dan menikmati pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai.

Hasil penelitian Kusuma & Rahyuda (2021); Handayani & Purwanto (2018); Avianto et al (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja .

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengembangan karir bermanfaat bagi perusahaan dan pegawainya. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya keinginan pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga pegawai dalam hal ini selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar kinerjanya meningkat dan mendapat penilaian yang baik dari perusahaan dan dipromosikan ke jabatan tertentu. Jadi, semakin tinggi penerapan pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja pegawai Aji & Reyzak (2021).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan keterikatan kerja (Z). Artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai dan keterikatan kerja. Dalam hal ini faktor-faktor pengembangan karir yang meliputi sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, dan faktor lainnya.

Adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dan keterikatan kerja pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

Pengembangan karir memberikan dorongan terhadap nilai-nilai yang terarah untuk bersikap lebih kooperatif, proaktif, rasa hormat, ramah dan berkemauan tinggi terhadap tujuan organisasi agar terwujudnya pegawai yang berkinerja tinggi.

Hasil penelitian Purnama (2020); Setyaningrum (2019) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja dengan keterikatan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai *p value* sebesar 0,034.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai *p value* sebesar 0,041.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai *p value* sebesar 0,008.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai *p value* sebesar 0,000.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai *p value* sebesar 0,002.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai dengan Keterikatan

kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai *p value* sebesar 0,044.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai dengan Keterikatan kerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai *p value* sebesar 0,003.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Hendaknya instansi perlu meningkatkan keterikatan kerja pegawai dalam kesehariannya karena seorang pegawai apabila memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan memberikan lebih banyak usaha-usaha terbaik dalam pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik diperlukan kerja sama menerima instruksi komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Hendaknya instansi perlu mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya. Hasil yang lebih baik bagi disarankan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya meneliti kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan keterikatan kerja dan tidak berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ataupun faktor-faktor pembentuk kinerja.
2. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Agow, F. M., Adolfini, & Dotulong, L. O. . (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 116–125.
- Aji, R. A. D., & Reyzak, R. (2021). Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 1770–1777.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai PT . Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13.
- Anma, A. R., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2021). Model of the Influence of Quality of Work Life through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at Stella Maris Hospital Makassar. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(14), 285–291.
- Annisa, F. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Kreatif Industri Nusantara.
- Aprilina, Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(1), 85–101.
- Arijanto, A. (2018). Leadership Style , Career Development and Work Satisfaction to Employee ' s Performance. *European Research Studies Journal*, 21(3), 276–291.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham. (2018). The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT . Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146–159.
- Avianto, B., Derriawan, & Tabroni. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Pegawai Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 140–164.
- Aziz, A. (2022). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance

with Job Satisfaction and Compensation as Mediating Role. *Journal of Social Research*, 1(3), 221–230.

Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676–4703.

Borst, R. T. (2018). Comparing Work Engagement in People-Changing and People-Processing Service Providers: A Mediation Model With Red Tape, Autonomy, Dimensions of PSM, and Performance. *Public Personnel Management*, 47(3), 287–313. <https://doi.org/10.1177/0091026018770225>

Budiono, N. A. (2021). The Influences of Organizational Culture, Quality of Work Life and Organizational Commitment on Employee Performance At RSPAD Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 627–638.

Cedaryana, Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018). Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(2), 87–96.

Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495.

Daniel, D. C. O. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 8(2), 60–65.

Darmayanti, N. L. (2019). Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Nurse Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 8(2), 98–105.

Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.

Diyanto, A., Susanti, E., & Syah, T. Y. R. (2019). The Employee Innovation Intervening Role on Relationship between Work Engagement and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 123–129.

- Ehido, A., Halim, B. A., & Awang, Z. (2019). The Influence of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment on Job Performance among Academics in The Malaysian Public Universities. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 5(5), 71–76.
- Endayani, F., & Saman. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 1–6.
- Faizah, Putu Agung, A. A., & Widnyana, I. W. (2020). The Effect of Career Development and Servant Leadership on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Employment Agency and Human Resources Development Denpasar City. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(1), 21741–21751.
- Fakhrudin, F., Ilmi, Z., & Achmad, G. N. (2020). The Influence of Personality and Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Satisfaction and Employee Performance DPRD Samarinda City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(2), 161–170.
- Fanggidae, T. S., Djani, W., & M.N.B, N. (2020). Analysis Of The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Culture On Employee Engagement At PT Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(02), 15–33.
- Fauzan, Musnadi, S., & Faisal. (2021). The Role Of Work Engagement And Governance In Improving Employee Performance And Its Impact Onorganizational Performance : Study In Rural Banks. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(03), 281–291.
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2), 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133–146.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>

- Handayani, I., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Journal of Business & Applied Management*, 11(1), 38–55.
- Handayani, R., Astuti, E. P., & Hermawati, R. (2021). The Effect of Quality of Work Life and Work Environment on Employee Performance at PT Wijaya Karya Rekayasa Konstruksi East Jakarta. *Budapest International Resarch and Critics Insititute-Journal*, 4(3), 4711–4723.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Herlina, Nawawi, A. F., & Usman. (2020). Hubungan Komponen Quality Of Work Life Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(2), 218–233.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation Effect of Quality of Worklife, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior in Relationship between Transglobal Leadership to Employee Performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158.
- Hermawati, A., Suhermin, S., & Suci, R. P. (2019). Efek Implementasi Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Terintegrasi (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kota Malang). *Jurnal Manajemen*, 5(2), 28–33.
- Hidayat, M. N., Sudirman, I., & Jusni. (2022). The Influence Of Motivation , Career Development and Leadership Style on Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 5(1), 63–74.
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT WISC Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Komar, I., Brahmasari, I. A., & Nugroho, R. (2021). Effect of Compensation,

- Quality of Work Life on Performance. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(2), 25–34.
- Kurniawan, A. D., Rivai, A., & Suharto. (2018). Influence of Career development and motivation to Employee Performance through Organizational Commitment in Institutional development Section of Educational Diniyah and Pondok Pesantren Office of Ministry of South Jakarta Religious. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(2), 17–33.
- Kurniawan, E., Suparno, Bandono, A., & Purnomo, J. (2021). The Influence of Competency Factors, Career Development and Motivation on the Performance of Nco Personnel Prospective for the Indonesian Navy'S Diktukpa Students. *International Journal of ASRO*, 12(1), 146–152.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *AGORA*, 6(2), 1–6.
- Kusuma, A., & Rahyuda, A. G. (2021). The Role of Employee Engagement Mediates the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), 295–309.
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167.
- Lina, N. P. I. M., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116.
- Lutfi, M., & Siswanto. (2018). A Transformational Leadership and it's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 192–200.
- Motyka, B. (2018). Employee Engagement and Performance: a Systematic Literature Review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 145–154.
- Mulyani, S. (2021). Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal*

Ketopong Pendidikan, 1(1), 46–59.

- Nami Nasution, F., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management, 6(1), 57–65.*
- Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance Economics and Business, 8(6), 1129–1139.*
- Paijan, & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 6(3), 305–323.*
- Palguna, I. G. R., & Utari, L. P. S. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada PT. GAE. *Jurnal Syntax Transformation, 1(5), 125–135.*
- Pebriansyah, N., & Udjang, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Trini Karya Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis, 10(2), 279–283.*
- Perangin-angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect Of Quality Of Work Life On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review, 7(2), 72–78.*
- PICH, K., & Fendy, S. (2021). The Correlation between Training, Career Development and Employee Performance with Moderating Variable of Job Satisfaction: A Case Study in Cambodia. *Journal of Theory and Applied Management, 14(2), 194–212.*
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal, 17(2), 117–133.*
- Pradnyani, I. A. D., & Surya, I. B. K. (2021). Peran Work Engagement dalam Mediasi Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris di Instansi Pemerintah di Indonesia). *American Journal of Humaniora Dan Penelitian Ilmu Sosial (AJHSSR), 5(6), 83–89.*
- Pratiwi, H. R., & Sulistiyani, E. (2021). The Influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. *Jurnal Admisi Dan Bisnis, 22(1), 1–*

12.

- Pratminingsih, S., Ayuni, A. S., & Sari, T. P. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 8572–8577. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.e109>
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139.
- Prayogi, M. A., Jufrizen, Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring Perceived Organizational Support to Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140–161.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 7(1), 54–65.
- Purnama, Y. (2020). Effect of Compensation, Career Development on the Performance of Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 12(3), 89–96.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Qamari, I. N., Ferdinand, A. T., Dwiatmadja, C., & Yuniawan, A. (2020). Transformative Interaction Capability: The Mediating Role between Quality of Work Life and Teamwork Performance. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(2), 133–148.
- Rahaded, L. K. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Guru SD Swasta Katolik Di Jakarta Pusat. *Jurnal Visipena*, 8(2), 195–209.
- Rahadytya, M. F., & Tridayanti, H. (2020). Influence of Leadership Style, Career Development, and Work Satisfaction on Employee Performance In Tropical Disease Institutions of Airlangga University Surabaya. *Quantitative Economics and Management Studies*, 1(1), 51–57.
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kualitas

- Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 373–380.
- Raphani, A. A. (2021). The Influences of Intrinsic Motivation , Training , and Work Engagement on Employee Performance for Employees in DKI Jakarta. *International Humanities And Applied Sciences Journal*, 4(3), 126–135.
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Pegawai Divisi Line Maintenance PT.Batam Aero Teknik Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103–112.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 106–119.
- Saparina, N. (2021). The Influence of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction at Mis Al-Hamid Banjarmasin. *Hut Publication Business and Management*, 1(1), 21–36.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83.
- Sayuti, A. M., Asrilsyak, S., & Rafdinal, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis*, 5(1), 39–50.
- Setiyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824–831. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/29288/26824>
- Shaikh, M. R., Tunio, R. A., & Shah, I. A. (2017). Factors Affecting to Employee's Performance A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1), 312–321.
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(3), 202–214.

- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload , Competency , and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- Simarmata, R. N., Pasinringi, S., & Thamrin, Y. (2020). Relationship of Work Engagement and Quality of Work Life with Nurses Performance in Installations of General Regional Hospital Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 1(2), 25–32.
- Simon, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Pratama, F. H., Astuti, D. W., & Aulia, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening. *Urnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 37–46.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sitohang, N. (2019). Relationship of Career Development With Employee Performance in PT Hondamotor Indonesia. *International Journal of Research Granthaalayah*, 7(9), 268–280.
- Soelton, M., Gustiawan, I., & Fazriyanti, L. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja, Jenjang Karir Dan Standar Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta 1 Status Pegawai Tetap. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 21–38.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees aT PT. X Bandung. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137.
- Suwarsi, H. S. U. S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keterikatan Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1086–1090.

- Suyanto, Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on CV. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20583–20591.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tho'in, M., & Muliastari, D. (2020). Analysis of Work Satisfaction, Organizational Commitments, and Work Engagement Effect Toward Employee Performance in Sharia Banks. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(2), 222–228.
- Tiara, S., & Rostiana. (2018). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja Pada Generasi Millennial Di Industri Perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 342–349.
- Vijong, K. T., RajagopalL, S., RajagopalL, P., & Singh, H. (2019). The Effect of Leadership Styles and the Mediating Role of the Quality of Work-Life on Employee Job Performance in Vietnamese Enterprises in Ho Chi Minh City. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(4), 535–552.
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And SPA Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 1–9.
- Waliamin, J. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 77–84.
- Walikota, P. (2018). *Peraturan Walikota Medan Nomor 29, Pasal 5 Bagian Satu Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Werdati, F., Darmawan, D., & Solihah, N. R. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20–32.
- Wirastuti, S., Sudiarditha, I. K. R., Eryanto, H., Susono, J., & K, A. (2020). The Effect of Work Load and Quality Work Life on the Performance Of Police Members in Indonesian Police Headquarters Korlantas with Job Satisfaction as Intervening Variables. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(3), 142–163.

Yolanda, D. F., & Sari, R. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di PT KLX Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 63–69.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 :**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****1. DATA PRIBADI**

Nama :
NPM :
Tempat dan Tanggal Lahir :
Jenis Kelamin :
Agama :
Kewarganegaraan :
Anak Ke :
Alamat :
No.Telepon (HP) :
Email :

1. DATA ORANG TUA

Nama Ayah :
Pekerjaan :
Nama Ibu :
Pekerjaan :
Alamat :
No.Telepon (HP) :
Email :

2. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2006-2012 :
2012-2015 :
2015-2018 :
2018-2022 :

Medan,2022

Inda Permata Sari

LAMPIRAN 2 :**KUESIONER**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA MEDAN**

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri anda dengan benar pada daftar yang telah disediakan.
2. Isilah semua pertanyaan sesuai dengan pendapat saudara/i menggunakan tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang telah disediakan.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) pada huruf yang mewakili jawaban saudara:

1. Nama responden :
(nama boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan
3. Usia anda saat ini : a. < 25 tahun
b. 25 - 35 tahun
c. 35 - 40 tahun
d. > 40 tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
b. Diploma (D1 - D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S2-S3)
4. Masa kerja : a. < 3 tahun
b. 3 - 9 tahun
c. 9 - 15 tahun
d. > 15 tahun

III. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Rencana Kerja						
1.	Sebelum memulai pekerjaan saya membuat rencana kerja baik harian, mingguan, dan bulanan.					
SKP > 50%						
2.	Sasaran Kinerja Pegawai sudah besar lebih 50%.					
Target Kinerja						
3.	Pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.					
Orientasi Pelayanan						
4.	Memiliki semangat membantu orang lain, baik internal maupun eksternal.					
Integritas						
5.	Seorang pegawai harus taat pada peraturan-peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi.					
Komitmen						
6.	Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
Disiplin						
7.	Pegawai masih belum berdisiplin waktu.					
Kerjasama						
8.	Pegawai mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	waktu.					
Kepemimpinan						
9.	Menjadi iteladan bagi rekan kerja atau bawahan					

IV. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KETERIKATAN KERJA

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Semangat Kerja						
1.	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan semangat.					
2.	Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.					
3.	Di tempat kerja saya merasa memiliki energi yang penuh.					
Kebanggaan Dalam Bekerja						
1.	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan bermakna dan bertujuan.					
3.	Pekerjaan ini memberikan inspirasi bagi saya.					
Konsentrasi Kerja						
1.	Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya.					
2.	Saya berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan saya.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
5.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intensif.					

V. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Partisipasi Pegawai						
1.	Kesempatan pegawai untuk memberikan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Keinginan yang diberikan pegawai dalam meningkatkan kualitas tim bekerja.					
3.	Saya dapat ikut serta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
Lingkungan Kerja						
1.	Keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
2.	Sirkulasi udara dalam ruangan baik sehingga saya dapat fokus dalam bekerja.					
3.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.					
Kebutuhan Sosial						
1.	Saya selalu melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
2.	Saya senang karena pegawai diperusahaan ini dapat menrima saya sebagai rekan kerja yang baik.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai.					

VI. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penilaian dan Evaluasi						
1.	Sistem penilaian karir sangat diperlukan dalam perusahaan.					
2.	Pegawai puas dengan sistem penilaian yang ada.					
3.	Penilaian dan evaluasi sangat membantu untuk meningkatkan keterampilan pegawai.					
Loyalitas Organisasi						
1.	Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.					
2.	Saya akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini.					
3.	Saya akan menghabiskan sisa karir anda di organisasi ini.					
Rencana Karir						
1.	Adanya pemberian kesempatan yang baik kepada saya untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan.					
2.	Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Saya mendapatkan arahan mengenai peluang karir dari pihak instansi tempat kerja.					

LAMPIRAN 3 :

Hasil Jawaban Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9			
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4			
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5			
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4		
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5		
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5		
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4		
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	
4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5

Lanjutan Hasil Jawaban Responden

5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	

LAMPIRAN 4 :

Hasil Uji Validitas

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas Kehidupan Kerja	Pengembangan Karir
X1.1			0,723	
X1.2			0,726	
X1.3			0,721	
X1.4			0,717	
X1.5			0,814	
X1.6			0,732	
X1.7			0,722	
X1.8			0,755	
X1.9			0,719	
X2.1				0,728
X2.2				0,732
X2.3				0,700
X2.4				0,724
X2.5				0,721
X2.6				0,709
X2.7				0,707
X2.8				0,732
X2.9				0,704
Y.1		0,812		
Y.2		0,760		
Y.3		0,749		
Y.4		0,747		
Y.5		0,786		
Y.6		0,817		
Y.7		0,718		
Y.8		0,766		
Y.9		0,773		
Z.1	0,736			
Z.2	0,724			
Z.3	0,714			
Z.4	0,721			
Z.5	0,730			
Z.6	0,738			
Z.7	0,716			
Z.8	0,720			
Z.9	0,708			

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Keterikatan Kerja	0,886	0,887	0,908	0,523
Kinerja Pegawai	0,914	0,916	0,929	0,594
Kualitas Kehidupan Kerja	0,895	0,896	0,915	0,544
Pengembangan Karir	0,882	0,884	0,905	0,515

T Statistik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja - > Keterikatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,102	0,100	0,051	2,016	0,044
Pengembangan Karir -> Keterikatan Kerja - > Kinerja Pegawai	0,228	0,218	0,077	2,957	0,003

Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Keterikatan Kerja	0,720	0,715
Kinerja Pegawai	0,686	0,678

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai
Keterikatan Kerja		0,122
Kinerja Pegawai		
Kualitas Kehidupan Kerja	0,112	0,066
Pengembangan Karir	0,557	0,068