

KEPEMIMPINAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN DIRI DALAM MENINGKATKAN KETERIKATAN KERJA DOSEN POLITEKNIK LP3I JAKARTA

Husein Tuasikal¹, Dedi Puerwana², Usep Suhud²

¹Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta

²Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta Indonesia

e-mail: hstory2017@gmail.com

Received : February, 2022

Accepted : March, 2022

Published : March, 2022

Abstract

This study aims to analyze, interpret and evaluate Human Resource Management, especially at the LP3I Jakarta Polytechnic Management through a description of the influence of leadership, quality of work life and self-development on work engagement. This research uses regression analysis method and path analysis using a research sample of 110 people using accidental random sampling technique. The research sample in question is a lecturer in the Jakarta LP3I Polytechnic environment. The data collection technique used is the survey method through the distribution of online questionnaires. The results of this study show: (1) Leadership has a direct positive effect on work engagement; (2) The quality of work life has a direct positive effect on work engagement; (3) Self-development has a direct positive effect on work engagement; (4) Leadership has a direct positive effect on self-development; (5) The quality of work life has a direct positive effect on self-development; (6) Leadership has a direct positive effect on the quality of work life; (7) Leadership has a direct positive effect on work engagement through mediating self-development; (8) The quality of work life has a direct positive effect on work engagement through the mediation of self-development; (9) Leadership has a direct positive effect on self-development through mediating the quality of work life.

Keywords: leadership, quality of work life, self-development, work engagement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menafsirkan dan mengevaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Manajemen Politeknik LP3I Jakarta melalui deskripsi pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan pengembangan diri terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dan analisis jalur dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 110 orang menggunakan teknik accidental random sampling. Sampel penelitian yang dimaksud merupakan Dosen di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner online. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja; (2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja; (3) Pengembangan diri berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja; (4) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan diri; (5) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan diri; (6) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kualitas kehidupan kerja; (7) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja melalui mediasi pengembangan diri; (8) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja melalui mediasi pengembangan diri; (9) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan diri melalui mediasi kualitas kehidupan kerja.

1. PENDAHULUAN

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

Dengan demikian, lembaga pendidikan tinggi vokasi harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang signifikan dari waktu ke waktu sehingga metode pengajaran yang dilaksanakan oleh lembaga ini adalah berorientasi pada dunia kerja (Stadler & Smith, 2017). Oleh karena itu, untuk menyikapi dan menjawab akselerasi kemajuan revolusi industri 4.0., Pemerintah Republik Indonesia (RI) telah menempatkan pendidikan vokasi sebagai prioritas utama pembangunan pendidikan melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun (2016) dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang menjadi arah pembangunan pendidikan vokasi ke depan. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan tinggi vokasi juga diharapkan mampu mengadopsi Inpres No 9 Tahun (2016) tersebut dalam rangka menetapkan prioritas utamanya, yaitu meningkatkan daya serap dan tenaga

kerja terampil dari para lulusan lembaga pendidikan tinggi vokasi atau politeknik dengan dunia kerja (industri) agar berdaya saing lebih baik. Oleh karena itu, sekarang ini lembaga pendidikan tinggi vokasi memiliki posisi yang sangat strategis dalam pengembangan ekonomi negara di era revolusi industri 4.0 agar mampu beradaptasi dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan faktor kunci keberhasilan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya.

Menurut Dewi et al., (2018), lembaga pendidikan memiliki tahapan kesiapan yang merupakan langkah penting yang mencakup delapan komponen yang sesuai untuk organisasi pendidikan, yaitu: pelajar, manajemen, personel, konten, teknis, lingkungan, budaya dan keuangan., pelatihan staf akademik, implementasi infrastruktur TI., dan dukungan universitas. Kemudian, dosen lembaga pendidikan tinggi vokasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mengembangkan jenis pengajaran dan pembelajaran yang bersifat praktis dan transformatif sehingga menempatkan dosen sebagai agen perubahan (Yassim et al., 2020) serta sebagai human asset (Leitão et al., 2019; Shiramizu & Singh, 2007; Othman et al., 2017) teristimewa dalam hal keterikatan kerja dosen di lembaga pendidikan tinggi.

Dalam hal ini, dosen memiliki potensi untuk memimpin organisasi secara berkelanjutan yang menjadi satu critical success factor (CSF) dalam lingkungan yang kompetitif karena dosen juga dianggap sebagai human capital, modal manusia mengacu pada jumlah atribut, pengalaman hidup, pengetahuan, daya cipta, energi, dan antusiasme yang karyawan investasikan dalam pekerjaan mereka (Noe et al., 2012). Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (UU No 14 Tahun 2005) tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) yang menyatakan bahwa kompetensi guru dan dosen sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.. Senada dengan UU No 14 Tahun 2005 maka para guru/dosen profesional Technical and Vocational Education and Training (TVET) diharuskan memiliki empat kompetensi sebagaimana tercantum dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan

sebagai berikut: pertama, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Mulyadi, 2015). Selanjutnya, Gee (2018) menyatakan bahwa kompetensi guru dan dosen dapat dimaknai sebagai kompetensi memiliki pengetahuan tentang isi subjek dan keterampilan untuk melakukan tugas yang diberikan serta memiliki kualitas pribadi (Abykanova et al., 2016) sehingga kompetensi dosen sangat kuat ketika digunakan karena akan memengaruhi kinerja siswa/mahasiswa.

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

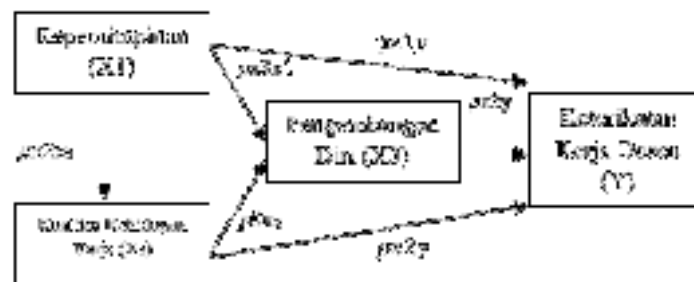
Dengan demikian, peneliti sangat tertarik dan menjadi pertimbangan rasional bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini karena Politeknik LP3I merupakan Lembaga Pendidikan Tinggi Vokasi yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategis. Politeknik LP3I Jakarta diharapkan dapat menjadi motor penggerak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

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

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

2. METODE PENELITIAN

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



Gambar 1. Diagram Jalur 1



Gambar 2. Diagram Jalur 2

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis. Penelitian ini mengolah data primer pada keempat variabel yang terdiri dari Keterikatan Kerja (Y), Kepemimpinan (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Pengembangan Diri (X3) serta menempatkan juga variabel X2 dan X3 sebagai variabel mediasi. Pada deskripsi data berikut ini disajikan informasi mengenai deskripsi statistik yang meliputi distribusi frekuensi, tendensi sentral (mean, median dan modus), dispersi (standar deviasi dan varian), nilai minimum dan maksimum, serta penyajian data dalam tabel dan histogram.

Tabel 1: Deskriptif Statistik Variabel Y (Keterikatan Kerja)

[Sumber: Output SPSS oleh Peneliti (2021)]

Descriptive Statistics									
	Sum	Sum of Squares	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Range	Skewness	Kurtosis
Keterikatan Kerja	9494.000	29390.000	86.310	5.421	74.000	98.000	24.000	-.027	1.927

Dari tabel diatas dapat diketahui beberapa data deskriptif statistik variabel Y atau Keterikatan Kerja. Data statistik menunjukkan skor

Keterikatan Kerja maksimum sebesar 98 skor Keterikatan Kerja minimum 74, dengan jumlah skor keseluruhan dari variabel Y yaitu sebesar 9.494. Rata-rata sebesar 86.31, standar deviasi sebesar 5.421, dan varians sebesar 29.390.

Tabel 2: Deskriptif Statistik Variabel X1 (Kepemimpinan)

[Sumber: hasil pengolahan data SPSS v.26 (data diolah tahun 2021)]

Descriptive Statistics									
	Sum	Sum of Squares	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Range	Skewness	Kurtosis
Kepemimpinan	11341.000	59724.000	103.100	7.728	86.000	120.000	34.000	-.001	1.927

Dari tabel diatas dapat diketahui beberapa data deskriptif statistik variabel X1 atau Kepemimpinan. Data statistik menunjukkan skor Kepemimpinan maksimum sebesar 120 skor. Kepemimpinan minimum 86, dengan jumlah skor keseluruhan dari variabel X1 yaitu sebesar 11.341. Rata-rata sebesar 103.10, standar deviasi sebesar 7.728, dan varians sebesar 59.724.

Tabel 3: Deskriptif Statistik Variabel X2 (Kualitas Kehidupan Kerja)

[Sumber: hasil pengolahan data SPSS v.26 (data diolah tahun 2021)]

Deskriptif Statistik									
	N	Tinggi	Minimum	Maximum	Rata-rata	Standar Deviasi	Minimum	Maximum	Skor
Kualitas Kehidupan Kerja	115	74	40	115	84,96	17,729	40	115	9.346
Tinggi									
Minimum									
Maximum									
Skor									

Dari tabel diatas dapat diketahui beberapa data deskriptif statistik variabel X2 (Kualitas Kehidupan Kerja) Data statistik menunjukkan skor Kualitas Kehidupan Kerja maksimum sebesar 115 skor. Kualitas Kehidupan Kerja minimum 40, dengan jumlah skor keseluruhan dari variabel X2 yaitu sebesar 9.346. Rata-rata sebesar 84,96, standar deviasi sebesar 17,729, dan varians sebesar 314,311

Tabel 4: Deskriptif Statistik Variabel X3 (Pengembangan Diri)

[Sumber: hasil pengolahan data SPSS v.26 (data diolah tahun 2020)]

Deskriptif Statistik									
	N	Tinggi	Minimum	Maximum	Rata-rata	Standar Deviasi	Minimum	Maximum	Skor
Pengembangan Diri	100	64	64	100	84,95	9,146	64	100	9.344
Tinggi									
Minimum									
Maximum									
Skor									

Dari tabel diatas dapat diketahui beberapa data deskriptif statistik variabel X2 (Pengembangan Diri). Data statistik menunjukkan skor Pengembangan Diri maksimum sebesar 100 skor. Pengembangan Diri minimum 64, dengan jumlah skor keseluruhan dari variabel X3 yaitu sebesar 9,344. Rata-rata sebesar 84,95, standar deviasi sebesar 9,146, dan varians sebesar 83,648

3.2 Pembahasan

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

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

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja

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

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kepemimpinan Kaprodi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada keterikatan kerja dosen. Sehingga dapat dinotasikan bahwa **Hipotesis 1 diterima**, terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan kerja

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

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

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kualitas kehidupan kerja dosen meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada keterikatan kerja dosen. Sehingga dapat dinotasikan bahwa **Hipotesis 2 diterima**, terdapat pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan kerja

3. Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja

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

Pengembangan Diri $t_{hitung} = 2,876$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa Pengembangan Diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat Pengembangan Diri Dosen meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada keterikatan kerja dosen. Sehingga dapat dinotasikan bahwa **Hipotesis 3 diterima**, Terdapat pengaruh langsung Pengembangan Diri terhadap Keterikatan Kerja

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri

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

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan diri. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kepemimpinan kaprodi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada pengembangan diri dosen. Sehingga dapat dinotasikan bahwa **Hipotesis 4 diterima**, terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri

5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_2 pada uji regresi adalah 0,356 yang memiliki arti bahwa apabila Kualitas Kehidupan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Pengembangan Diri akan meningkat sebanyak 0,356 pada konstanta 32,520 dengan asumsi X_1 tetap. Nilai koefisien X_2 bernilai positif berarti semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja dosen maka akan semakin tinggi tingkat Pengembangan Diri, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin rendah tingkat Pengembangan Diri. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh $t_{hitung} = 4,078$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri. Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap pengembangan diri. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kualitas kehidupan kerja dosen meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada pengembangan diri dosen. Sehingga dapat dinotasikan bahwa **hipotesis 5 diterima**, terdapat pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_2 pada uji regresi adalah 0,371 yang memiliki arti bahwa apabila Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu poin maka Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkat sebanyak 0,371 pada konstanta -2,877. Nilai koefisien X_1 bernilai positif berarti semakin tinggi tingkat Kepemimpinan maka akan semakin tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Kerja, begitu pula

sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin rendah tingkat Kualitas Kehidupan Kerjanya. Hasil perhitungan uji signifikansi parsial atau uji t pada variabel Kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 4,157$ dengan $t_{tabel} = 1,65936$ dan signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. Dengan kesimpulan bahwa apabila tingkat kepemimpinan kaprodi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan pada kualitas kehidupan kerja dosen. Sehingga dapat dinotasikan bahwa **hipotesis 6 diterima**, terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja Melalui Mediasi Pengembangan Diri

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

kepemimpinan kaprodi dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan pengembangan diri yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja. Sehingga dapat dinotasikan **hipotesis 7 diterima**, terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Pengembangan Diri.

8. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Melalui Mediasi Pengembangan Diri

Berdasarkan perhitungan yang telah dipaparkan, diketahui nilai *Standardized Coefficient* (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,236 (p_{yx1}), sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,356 (p_{x3x1}) \times 0,274 (p_{yx3}) = 0,098$. Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Pengembangan Diri adalah sebesar $0,236 + 0,098 = 0,334$. Dalam hal ini ditemukan pengaruh positif dari Kualitas Kehidupan kerja terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Pengembangan Diri, yang berarti semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja Dosen maka akan semakin tinggi pula Pengembangan Diri yang kemudian menaikkan tingkat Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin rendah pula Pengembangan Diri yang berpengaruh pada menurunkan tingkat Keterikatan Kerjanya. Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap tingkat keterikatan kerja melalui mediasi pengembangan diri. Dengan kesimpulan kualitas kehidupan

9. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja Melalui Mediasi Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan perhitungan yang telah dipaparkan, diketahui nilai *Standardized*

Coefficient (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,297 (p_{yx2}), sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,371 (p_{x2x1}) \times 0,333 (p_{yx2}) = 0,124$. Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebesar $0,297 + 0,124 = 0,421$. Dalam hal ini ditemukan pengaruh positif dari Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Kualitas Kehidupan Kerja yang berarti semakin tinggi Kepemimpinan Kaprodi maka akan semakin tinggi pula Kualitas Kehidupan Kerja yang kemudian meningkatkan Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin rendah pula Kualitas Kehidupan Kerja yang berpengaruh pada menurunnya tingkat Keterikatan Kerjanya. Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap tingkat keterikatan kerja melalui mediasi kualitas kehidupan kerja. Dengan kesimpulan kepemimpinan kaprodi dapat memberikan pengaruh positif yang lebih besar apabila diiringi dengan kualitas kehidupan kerja yang juga tinggi terhadap keterikatan kerja. Sehingga dapat dinotasikan bahwa **hipotesis 9 diterima**, terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri melalui mediasi Kualitas Kehidupan Kerja

4. KESIMPULAN

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

lingkungan kerja; (4) Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Pengembangan Diri, yang berarti tingkat kepemimpinan Kaprodi dapat menentukan tingkat pengembangan diri setiap orang yang dipimpinnya atau dalam hal ini dosen; (5) Terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Diri, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan pengembangan diri; (6) Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja dosen yang tinggi dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan Kaprodi yang tinggi; (7) Terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Pengembangan Diri, yang artinya tingkat kepemimpinan Kaprodi berada pada posisi yang tinggi maka akan meningkatkan pengembangan diri dan berdampak pula pada peningkatan keterikatan kerja dosen; (8) Terdapat pengaruh tidak langsung antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Pengembangan Diri, yang artinya tingkat kualitas kehidupan kerja dosen berada pada posisi yang tinggi maka akan meningkatkan pengembangan diri dan berdampak pula pada peningkatan keterikatan kerja dosen. (9) Terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Kualitas Kehidupan Kerja, yang artinya tingkat kepemimpinan Kaprodi berada pada posisi yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan berdampak pula pada peningkatan keterikatan kerja dosen.

Saran yang dapat peneliti sampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Berdasarkan analisa koefisien R Square diperoleh hasil 0,57 artinya variable bebas penelitian ini mempengaruhi variable terikat sebesar 57% sehingga masih terdapat pengaruh variable bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 43% sehingga di sarankan untuk peneliti selanjutnya menambah variable bebas yang belum diteliti dalam penelitian ini. (2) Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 110 orang sehingga relatif masih sedikit, oleh karena itu diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah sample agar hasil penelitian lebih akurat. (3) Mengingat situasi pandemic covid-19 sehingga waktu

sangat terbatas untuk mengadakan pengamatan oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah durasi pengamatan sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Dalam penyusunan artikel ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Direktur Politeknik LP3I Jakarta yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian beserta teman-teman sejawat dosen yang telah ikut mensupport data dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abykanova, B., Tashkeyeva, G., Idrissov, S., Bilyalova, Z., & Sadirbekova, D. (2016). Professional competence of a teacher in higher educational institution. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(8), 2197–2206. <https://doi.org/10.12973/ijese.2016.560a>
- [2] Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement Perspectives. Issues Research and Practice*, School of Psychology and Psychiatry, Monash University, Australia.
- [3] Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management, - An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (4th Editio). Kogan Page Limited.
- [4] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Hand Boook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- [5] Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In *Self efficacy Beliefs of Adolescents*. In *Self efficacy Beliefs of Adolescents*.
- [6] Baron, R. A., & Byrne, D. (1991). *Social Psychology, Understanding Human Interaction*. Allyn & Bacon.
- [7] Beausaert, S. A. (2011). The use of personal development plans in the workplace. In *Effects, purposes and supporting conditions*. Maastricht: Maastricht University: Vol. PhD.
- [8] Buditjahjanto, I. G. P. A., & Kartika, T. M. (2015). Improvement of Vocational Skill of Students Through Discovery Learning Method. *Proceedings of the 3rd UPI International Conference on Technical and*

- Vocational Education and Training, 14, 91–96. <https://doi.org/10.2991/ictvet-14.2015.21>
- [9] Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life Profits* (Ninth Edit). Mc Graw – Hill Companies, Inc.
 - [10] Colquitt, A., J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior* (M.-H. Inc. (ed.)).
 - [11] Dewi, K. C., Ciptayani, P. I., Surjono, H. D., & Priyanto. (2018). Critical Success Factor for Implementing Vocational Blended Learning. *Journal of Physics: Conference Series*, 953(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012086>
 - [12] Gee, N. C. (2018). The Impact of Lecturers' Competencies on Students' Satisfaction. In *Journal of Arts & Social Sciences* (Vol. 1).
 - [13] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2013). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth). McGraw-Hill Companies, Inc.
 - [14] Goodman, R., Hatakenaka, S., & Kim, T. (2009). The Changing Status Of Vocational Higher Education In Contemporary Japan And The Republic Of Korea A Discussion Paper. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.
 - [15] Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Organizational Behaviour: Managing People and Organization* (8th Editio). Houghton Mifflin Company.
 - [16] Hughes, L. R., Ginnet, R. C., & Curphy, G. J. (2009). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (6th Editio). McGraw Hill Inc.
 - [17] Jackson, & Parry. (2008). *A Very Short, Interesting and Reasonably Cheap Book About Studying Leadership*. SAGE Publication.
 - [18] Kahn, W. A., & Heaphy, E. D. (2014). Relational contexts of personal engagement at work. In Routledge. Routledge Taylor and Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
 - [19] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. Mc Graw – Hill Companies, Inc.
 - [20] Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
 - [21] Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., Young, S. A., Drasgow, F., Cappelli, P., Schippmann, J. S., Beer, M., & Kraut, A. I. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice and Competitive Advantage*. 1–216.
 - [22] Mello, J. A. (2011). *Strategic Human Resource Management* (3rd Editio). South-Western Publishing Co.
 - [23] Mulyadi, Y. (2015). Understanding of Composite Professional Competence Variable of Teacher Students of the Faculty of Technology and Vocational Education. *Proceedings of the 3rd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training*, 14, 228–231. <https://doi.org/10.2991/ictvet-14.2015.50>
 - [24] Neusche, R. P. (2008). *The Servant Leader - Pemimpin Yang Melayani* (A. Cahayani (ed.); Terjemahan). PT. Macanan Jaya Cemerlang.
 - [25] Newstorm, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th Editi). Mc Graw – Hill Companies, Inc.
 - [26] Noe, R. A., Hollenback, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2012). *Human Resource Management* (9th Editio). Mc Graw – Hill Companies, Inc.
 - [27] Northhouse, P. G. (2009). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publication.
 - [28] Othman, A. K., Hamzah, M. I., Abas, M. K., & Zakuan, N. M. (2017). The influence of leadership styles on employee engagement : The moderating effect of communication styles. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 107–116.
 - [29] Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia., Pub. L. No. Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 (2016).
 - [30] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th Editi). Pearson Education, Inc.

- [31] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Edisi 16). Penerbit Salemba Empat.
- [32] Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*.
- [33] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. . (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. Psychology Press.
- [34] Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- [35] Shiramizu, S., & Singh, A. (2007). Leadership to Improve Quality within an Organization. *Leadership and Management in Engineering*, 7(4), 129–140. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)1532-6748\(2007\)7](https://doi.org/10.1061/(ASCE)1532-6748(2007)7)
- [36] Stadler, A., & Smith, A. M. J. (2017). Entrepreneurship in vocational education: A case study of the Brazilian context. *Industry and Higher Education*, 31(2), 81–89. <https://doi.org/10.1177/0950422217693963>
- [37] Yassim, K., Rudman, N., & Maluleke, L. (2020). *Enabling Vocational Lecturer Capacities Toward Sustainable Human Development: Toward Radical Revisioning*. Springwe.
- [38] Yukl, G. . . (2010). *Leadership in Organizations*. Prentice Hall Inc.