

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND COMPETENCE ON DEVELOPMENT
CAREER MEDIATED BY JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF THE NATIONAL NARCOTICS
AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Indri I. T. Kukus¹

Olivia S. Nelwan²

Bode Lumanauw³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

indri.kukus@gmail.com

olivianelwan@gmail.com

lumanauwbode@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai mediator pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara, dengan melibatkan 62 sampel pegawai. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir, 2) kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir, 5) kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja, 6) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja pegawai. Pihak instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap program-program yang ada guna mengidentifikasi kelemahan dan perluasan yang diperlukan terkait kepuasan kerja dari pegawai atas kualitas kehidupan kerja yang dialami.

Kata Kunci: Kualitas kehidupan kerja, kompetensi, pengembangan karir, kepuasan kerja

Abstract: This study aims to identify the impact of Quality of Work Life and Competency on Career Development by using Job Satisfaction as a mediator in employees of the National Narcotics Agency of North Sulawesi Province, involving 62 employee samples. This study applies a causal associative quantitative approach using the Structural Equation Modeling (SEM) method. The analysis tool used is the Smart PLS 4.0 application. The results showed that: 1) The quality of work life, competence, and job satisfaction had a direct and significant influence on career development, 2) the quality of work life had no significant effect on job satisfaction, 3) competence had a direct and significant effect on job satisfaction, 4) job satisfaction had a direct and significant effect on career development, 5) the quality of work life had no effect on career development through job satisfaction, 6) competence has a significant effect on career development through employee job satisfaction. The National Narcotics Agency of North Sulawesi Province needs to conduct an in-depth evaluation of existing programs to identify weaknesses and necessary expansions related to employee job satisfaction and the quality of work life experienced.

Keywords: Quality of work life, competence, career development, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dan implementasi dari lembaga untuk melaksanakan pengelolaan dan pengembangan terhadap pekerjaannya untuk mencapai pekerja yang kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja pegawai memiliki peran penting dalam keberlanjutan suatu organisasi (Retnowati et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat memperbaiki kesejahteraan, dan kepuasan dalam pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan efek ketidakpuasan kerja dan kesejahteraan terhadap pekerja hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mengko et al., 2023).

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) dalam Fahrurrazi (2020:60) kompetensi adalah niat seseorang yang dapat membuatnya mampu menyelesaikan apa yang dibutuhkan pekerjaan dalam sebuah lembaga sehingga lembaga itu bisa menggapai hasil yang dikehendaki. Menurut Marihot Hariandja (2007) dalam Anastasia Sri Maryatmi, (2019:35), pengembangan karir ialah kegiatan kepekerjaan yang menolong para pekerja dalam perencanaan karir masa mendatang mereka terhadap perusahaan supaya perusahaan dan pekerja yang berkaitan bisa melakukan pengembangan diri secara optimal.

BNNP berada di bawah kepemimpinan dan tanggung jawab langsung Kepala BNN, serta dipimpin oleh seorang Kepala. BNNP memiliki tugas, fungsi, dan wewenang yang sama dengan BNN di tingkat provinsi. Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, BNNP perlu melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga pemerintah lain yang relevan serta dengan berbagai komponen masyarakat. Tidak hanya itu BNNP harus melakukan penyusunan dan rancangan terhadap pencegahan, pemberantasan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) dalam wilayah provinsi. Dengan demikian 4 pegawai BNNP Sulawesi Utara berjumlah 73 orang yang terdiri atas Kepala, Bagian Umum, Bidang Pemberantasan dan Intelijen, dan kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri dari bidang P2M, dan Rehabilitasi. Berikut data kepegawaian BNNP Sulawesi Utara:

Table 1. Data Pegawai Bidang BNNP Sulawesi Utara

No.	Bidang/Bagian	Jumlah
1	Kepala BNNP Sulawesi Utara	1
2	Bagian Umum	31
3	Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M)	7
4	Rehabilitasi	7
5	Pemberantasan dan Intelijen	27
JUMLAH		73

Sumber: Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara (2023)

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat BNNP Sulawesi Utara memiliki pegawai dengan jenjang pendidikan SMA = 34 pegawai, D3 = 4 pegawai, S1 = 29 Pegawai, S2 = 6 pegawai. Jumlah pegawai untuk jenjang pendidikan SMA dikatakan cukup banyak dikarenakan adanya pegawai dari kesatuan polisi yang bergerak dalam penanganan pemberantasan dan intelijen terhadap P4GN dalam wilayah Provinsi. Tentunya selain hal pegawai polisi, para pegawai lainnya juga dituntut supaya bisa bekerja secara kompeten. Dalam hal ini peran krusial dari instansi BNNP yaitu melakukannya diklat terhadap pegawai agar dapat mengembangkan karir, kompetensi pegawai dan mencapai kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi terhadap pegawai BNNP Sulawesi Utara adalah pegawai menghadapi sejumlah masalah terkait kualitas kehidupan kerja dikarenakan adanya tugas pokok yang harus di capai, tuntutan profesional yang tinggi, kurangnya sumber daya baik itu pegawai ataupun lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dikarenakan kurangnya SDM terhadap instansi, maka ada pegawai yang menjalankan dua jabatan sekaligus sehingga pegawai tersebut merasakan beban kerja yang berlebihan. Tidak hanya masalah terkait kualitas kehidupan kerja namun ada juga fenomena yang terjadi terhadap kompetensi dan pengembangan karir seperti kemampuan pegawai dalam mencapai tugas pokok. Selain itu adanya permasalahan terkait anggaran peningkatan jabatan melalui diklat terhadap pegawai untuk melakukan pengembangan karir dan pengembangan kompetensi pegawai, hal tersebut membuat para pegawai harus lebih lama menunggu untuk adanya peningkatan jabatan. Penting bagi lembaga instansi dalam negeri terkait untuk mempertimbangkan dan mengatasi masalah-masalah ini guna menambah kualitas kehidupan kerja, menambah kompetensi dan karir pegawai dan memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan efektif dan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk memahami pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap pengembangan karir pegawai BNNP Sulawesi Utara.
2. Untuk memahami pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai BNNP Sulawesi Utara.
3. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan karir pegawai BNNP Sulawesi Utara.
4. Untuk memahami pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BNNP Sulawesi Utara.
5. Untuk memahami pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai BNNP Sulawesi Utara.
6. Untuk memahami pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja Pegawai BNNP Sulawesi Utara.
7. Untuk memahami pengaruh Kompetensi terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja Pegawai BNNP Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marnis & Priyono, (2008:4) mengemukakan definisi, manajemen sumber daya manusia ialah pengakuan mengenai pentingnya pekerja organisasi yang menjadi sumber daya manusia dalam keterlibatan peran untuk mencapai tujuan organisasi, dan penggunaan fungsi-fungsi dan aktivitas dalam membenarkan bahwa sumber daya manusia itu dipakai dengan efektif dan seimbang bagi kepentingan seseorang, kelompok, dan masyarakat.

Pengembangan Karir

Hani Handoko, dalam Rialmi & Patoni, (2020) menyatakan tiga definisi pengembangan karir yaitu: 1) Karier adalah perkembangan profesional seseorang melalui promosi, mutasi lateral ke kedudukan dengan tanggung jawab yang lebih besar, atau pindah ke tempat yang lebih menguntungkan dalam hierarki organisasi selama masa karirnya, 2) Karier merupakan gambaran dari serangkaian pekerjaan yang membentuk pola kemajuan yang terstruktur dalam suatu karir, 3) Karier adalah rekam jejak pekerjaan atau rangkaian posisi yang diemban seseorang selama masa bekerja. Indikator Pengembangan Karier menurut Rivai (2013:213) dalam Iskawati (2019); 1). Edukasi dan Pelatihan, 2). Promosi, 3). Mutasi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan dan mengerjakan suatu pekerjaan tugas sesuai keahlian, pengetahuan dan dimotivasi oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut oleh karena itu, keahlian menunjukkan kemampuan yang memiliki karakteristik profesionalisme pada suatu aspek khusus merupakan hal paling fundamental sebagai unggulan pada aspek itu (Safitri, 2022). Indikator Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) dalam Suwara (2022); 1). Wawasan, 2). Keterampilan, 3). Perilaku.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja ialah sebuah proses yang menanggapi pada kebutuhan pekerja melalui pengembangan mekanisme yang memberi kesempatan yang penuh untuk pekerja dalam mengambil keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Marihot, 2007) dalam (Takalao et al., 2019). Indikator Kualitas Kehidupan Kerja (Soetjipto, 2017); 1). Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2). Pertumbuhan dan Pengembangan Karir, 3). Perilaku Profesional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai ialah peristiwa yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa kepuasan dalam kerjanya akan mempunyai dorongan, janji pada perusahaan, dan ikut serta yang tinggi hingga akhirnya akan mengubah performa pekerja (Takalao et al., 2019). Indikator Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Takalao et al., (2019); 1). Pekerjaan itu sendiri, 2). Tunjangan, 3). Kesempatan Promosi, 4). Pimpinan, 5). Rekan Kerja.

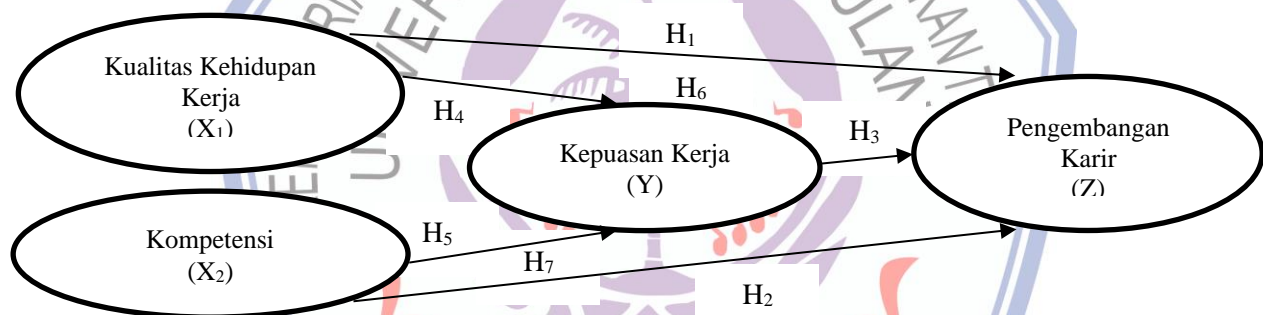
Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Takalao et al., 2019) dengan judul: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Studi ini bertujuan untuk memahami pengaruh mutu kehidupan kerja dan motivasi karyawan terhadap performa pekerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil studi memperlihatkan bahwa mutu kehidupan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap puasnya pekerjaan dan performa pegawai, sedangkan motivasi tidak memberi pengaruh signifikan terhadap puasnya pekerjaan tetapi lebih memberi pengaruh signifikan terhadap performa pegawai dan puasnya pekerjaan terhadap performa pegawai memberikan pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kaligis et al., 2022) dengan judul: Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. Penelitian ini bertujuan untuk melihat mutu *work life*, pengembangan kerja, *self-esteem* dan efeknya. Pendekatan yang dipakai pada studi ini ialah kuantitatif dengan tipe asosiatif. Hasil studi memperlihatkan bahwa mutu *work life*, pengembangan kerja, *self-esteem* memberi pengaruh signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* dengan golongan pengaruh kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pallawagau, 2021) dengan judul The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak langsung dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan SEM dan hasilnya menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan Motivasi Kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Kepuasan Kerja juga memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Kasmar Tiar Raya

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teoritik, 2024

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai BNNP Sulawesi Utara.
- H₂: Hubungan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai BNNP Sulawesi Utara.
- H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai BNNP Sulawesi Utara.
- H₄: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BNNP Sulawesi Utara.
- H₅: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BNNP Sulawesi Utara.
- H₆: Kualitas Kehidupan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Pegawai BNNP Sulawesi Utara.
- H₇: Kompetensi diduga berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja Pegawai BNNP Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipakai dalam studi ini ialah kuantitatif melalui metode asosiatif kausal. (Hardani et al., 2020:255) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif memberikan informasi yang lebih terukur.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam studi adalah semua pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara, berjumlah 73 pegawai. Peneliti menerapkan metode simple random sampling untuk mengambil sampel data. Populasi dalam penelitian berjumlah 73 orang pegawai dan presisi yang ditetapkan atau tingkat kesalahan sebesar 5%. Maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian berjumlah 61,47621 (dibulatkan menjadi 62).

Data dan Sumber Data

Data yang diterapkan dalam studi ini adalah data kuantitatif, khususnya dalam bentuk data skala Likert yang akan diubah menjadi format kuantitatif. data primer didapatkan dengan pengumpulan kuesioner yang diberikan kepada responden. Peneliti menggunakan kuesioner ini untuk menilai tingkat kualitas kehidupan kerja dan kompetensi yang berpengaruh pada pengembangan karir pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja. Kuisisioner disebarkan secara langsung kepada para karyawan, dan hasilnya disatukan dan dianalisis oleh peneliti. Data sekunder didapat secara langsung dari Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara, melibatkan informasi seperti sejarah singkat, data pegawai, struktur organisasi dan tanggung jawab individu dalam setiap bidang pekerjaan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan menggunakan metode yang melibatkan distribusi kuesioner kepada responden. Kuesioner ini berupa serangkaian pertanyaan yang meliputi semua pernyataan dan kriteria yang diperlukan untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan melalui interaksi langsung, observasi dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yaitu pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS dikenal sebagai teknik prediksi dan sebagai metode analisis statistika yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan dengan konstraknya (Ghozali & Kusumadewi, 19:2023). Analisis PLS memiliki tiga tahap yaitu; 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan 3. Pengujian Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	X1.1	0.864	Valid
	X1.2	0.871	Valid
	X1.3	0.865	Valid
Kompetensi	X2.1	0.881	Valid
	X2.2	0.836	Valid
	X2.3	0.887	Valid
Pengembangan Karir	Y1.1	0.871	Valid
	Y1.2	0.638	Valid
	Y1.3	0.912	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0.867	Valid
	Z1.2	0.856	Valid
	Z1.3	0.828	Valid

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Untuk mengevaluasi validitas konvergen, nilai *outer loading* atau *outer factor* digunakan sebagai alat ukur. Suatu indikator dianggap memenuhi validitas konvergen jika nilai *outer loading* dari setiap indikator melebihi 0,6. Tabel 2 di atas adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian. Dari data yang diberikan, terdapat empat variabel yang dievaluasi, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi,

Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja. Setiap variabel memiliki beberapa indikator yang diukur menggunakan nilai *outer loadings*. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel memenuhi kriteria validitas konvergen, dengan nilai *outer loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang mewakili variabel tersebut.

Uji Validitas Diskriminan

Table . Cross Loading

Indikator	Kualitas Kehidupan Kerja	Kompetensi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja
X1.1	0.864	0.672	0.582	0.509
X1.2	0.871	0.757	0.772	0.501
X1.3	0.865	0.638	0.661	0.550
X2.1	0.701	0.881	0.681	0.570
X2.2	0.707	0.836	0.651	0.502
X2.3	0.675	0.887	0.739	0.645
Y1.1	0.640	0.711	0.871	0.705
Y1.2	0.450	0.387	0.638	0.443
Y1.3	0.777	0.781	0.912	0.664
Z1.1	0.523	0.662	0.676	0.867
Z1.2	0.390	0.445	0.550	0.856
Z1.3	0.591	0.555	0.675	0.828

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Validitas diskriminan dapat dievaluasi menggunakan *cross loading*, di mana fokusnya adalah pada hubungan antara indikator dan konstraknya sendiri. Jika hubungan antara indikator dan konstraknya lebih kuat daripada hubungan antara indikator dengan konstruk lainnya, maka validitas diskriminan dianggap memadai. Dari data yang tercantum dalam Tabel 3, semua indikator telah memenuhi standar validitas diskriminan. Ini terlihat dari nilai *cross loading* yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstraknya sendiri daripada dengan konstruk lain.

Composite Reliability & Cronbach's Alpha

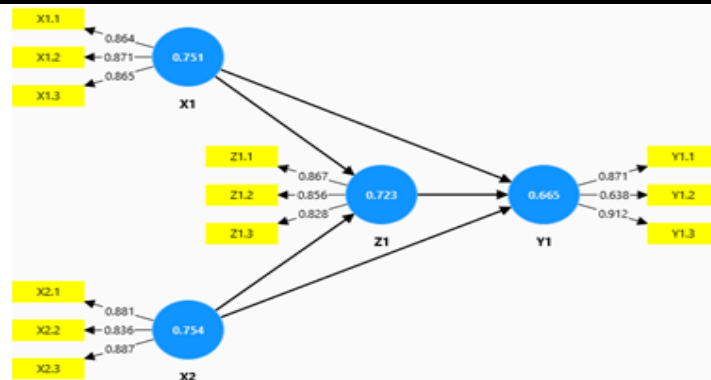
Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan Ave

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ave	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0.835	0.840	0.751	Valid & reliabel
Kompetensi (X2)	0.837	0.844	0.754	Valid & reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0.744	0.806	0.665	Valid & reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.810	0.819	0.723	Valid & reliabel

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Setelah melakukan evaluasi terhadap validitas konvergen dan validitas diskriminan, langkah berikutnya adalah menguji reliabilitas, yang menunjukkan tingkat akurasi dan konsistensi alat pengukur. Untuk mengukur reliabilitas, kita dapat menggunakan nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE. Dari data yang tertera pada Tabel 4, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk tiap variabel melebihi 0,70, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel melebihi 0,50. Ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas sehingga memungkinkan untuk melanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

Gambar 1 berikut menampilkan model struktural yang menunjukkan hubungan antara beberapa variabel laten dan indikatornya. Warna kuning pada gambar menandakan nilai *outer loading* untuk setiap indikator, sedangkan nilai dalam lingkaran berwarna biru menunjukkan Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel laten. Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam mengukur variabel laten yang mereka wakili. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa variabel laten memiliki validitas konvergen yang baik, karena mereka mampu menjelaskan variabilitas dalam indikator-indikator yang mengukurnya.



Gambar 1. Model Penelitian Evaluasi Outer Model

Sumber: Olahan Data SmartPLS (2024)

Evaluasi Model Struktur (Inner Model)**Coefficient of Determination (R^2)**

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-square
Pengembangan Karir (Y)	0.764
Kepuasan Kerja (Z)	0.454

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Dalam studi ini, dua variabel terpengaruh oleh faktor-faktor lain. Variabel pertama, pengembangan karir (Y), dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Variabel kedua, kepuasan kerja (Z) dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi. Berdasarkan hasil R-square pada Tabel 5, variabel pengembangan karir (Y) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,764. Ini menunjukkan bahwa sebanyak 76,4% variasi dalam pengembangan karir dijelaskan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,454, yang mengindikasikan bahwa sekitar 45,4% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Predictive Relevance (Q^2)

Q^2 digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model mampu memprediksi nilai observasi dan mengestimasi parameter-parameter. Jika nilai Q-square > 0, ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik. Relevansi prediksi Q-square dapat dihitung menggunakan metode berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ Kepuasan kerja}) \times (1 - R^2 \text{ Pengembangan karir}) \\
 &= 1 - (1 - 0,454) \times (1 - 0,764) \\
 &= 1 - (0,546) \times (0,236) \\
 &= 0,871144
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai Q-square sebesar 0,871144. Ini menandakan bahwa model memiliki tingkat relevansi prediksi yang memuaskan.

Pengujian Hipotesis

Table 6. Hasil Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	p value	95% Interval Kepercayaan		t statistic	f square
			Batas Bawah	Batas Atas		
X1 => Y	0.329	0.000	0.176	0.472	3.622	0.163
X1 => Z	0.195	0.158	-0.175	0.475	1.001	0.025
X2 => Y	0.296	0.017	0.083	0.538	2.128	0.115
X2 => Z	0.508	0.001	0.283	0.838	3.069	0.172
Z => Y	0.361	0.003	0.146	0.566	2.785	0.301

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 6, maka disimpulkan hasil sebagai berikut.

- H₁:** Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Dari data pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y). Hal ini terlihat dari nilai p-values yang di bawah 0,05, yakni 0,000, serta nilai t-statistik sebesar 3,622, yang lebih tinggi dari ambang batas 1,64. Meskipun demikian, pengaruhnya tergolong lemah dengan nilai f square sebesar 0,163. Dalam interval kepercayaan 95%, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap pengembangan karir, yang awalnya sebesar 0,329, diperkirakan berkisar antara 0,176 hingga 0,472. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima.
- H₂:** Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berdasarkan data pada tabel 6 bisa disimpulkan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y). hal tersebut dikarenakan nilai p-values berada di atas 0,05 yaitu dengan nilai 0,017, t-statistik memiliki nilai sebesar 2,128 yang menunjukkan angka yang lebih tinggi dari 1,64, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Meskipun demikian, pengaruhnya tergolong lemah dengan nilai f square 0,115. Dalam interval kepercayaan 95%, dampak dari kompetensi terhadap pengembangan karir yang awalnya sebesar 0,296, diperkirakan berkisar antara 0,083 hingga 0,538 sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima.
- H₃:** Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,785, yang melebihi nilai ambang 1,64, serta nilai p-values kurang dari 0,05, yakni 0,003. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Namun, ukuran signifikansi pengaruh tersebut tergolong rendah dengan nilai f square sebesar 0,301. Dalam rentang kepercayaan 95%, dampak dari kepuasan kerja terhadap pengembangan karir, yang awalnya sebesar 0,361, diperkirakan berkisar antara 0,146 hingga 0,566. Dalam konteks ini, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₃) diterima.
- H₄:** Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karena tidak memenuhi kriteria dengan p-value sebesar 0,158 atau lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) diterima sementara hipotesis alternatif (H₄) ditolak.
- H₅:** Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Variabel kompetensi memiliki nilai t-statistik sebesar 2,785, yang lebih tinggi dari ambang batas 1,64, serta nilai p-values sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kekuatan pengaruh ini tergolong rendah dengan nilai f square sebesar 0,172. Dalam rentang kepercayaan 95%, pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, yang awalnya sebesar 0,508, diperkirakan berkisar antara 0,283 hingga 0,838. Dalam hal ini, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₃) diterima.

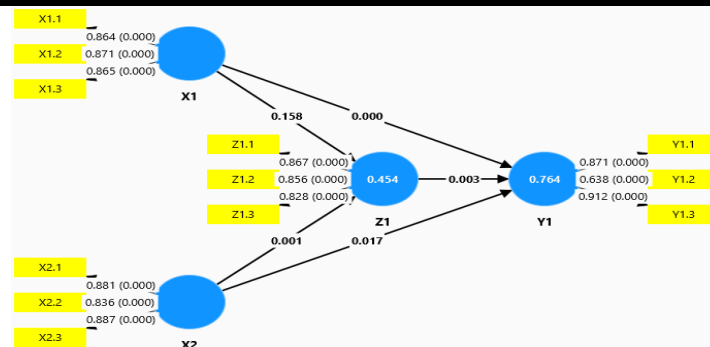
Uji Hipotesis Variabel Intervening (Mediasi)

Tabel 6. Efek Mediasi

Hubungan	Path Coefficient	Sample Mean	Standard Deviation	t statistic	p value
X1 => Z => Y	0.070	0.080	0.083	0.842	0.200
X2 => Z => Y	0.183	0.175	0.075	2.439	0.007

Sumber: Olahan Data SmartPLS (2024)

- H₆:** Kualitas Kehidupan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja. Hubungan antara X1 melalui Z terhadap Y memiliki koefisien jalur sebesar 0,070. Dengan mean sampel 0,080 dan deviasi standar 0,083, nilai t-statistik yang dihasilkan adalah 0,842 dengan p-value sebesar 0,200. Karena nilai p-value lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1 melalui Z terhadap Y tidak signifikan. **H₀ diterima dan H₁ ditolak.**
- H₇:** Kompetensi diduga berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja. Hubungan antara X2 melalui Z terhadap Y memiliki koefisien jalur sebesar 0,183. Dengan mean sampel 0,175 dan deviasi standar 0,075, nilai t-statistik yang dihasilkan adalah 2,439 dengan p-value sebesar 0,007. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh X2 melalui Z terhadap Y adalah signifikan. **H₀ ditolak dan H₁ diterima.**



Gambar 2. Model Penelitian Evaluasi Inner Model

Sumber: Olahan Data SmartPLS (2024)

Gambar 2 diatas menampilkan model struktural yang mencakup variabel laten dan indikatornya, dengan fokus pada outer loadings (model luar), p-values (model dalam), dan R-square (konstruksi). Setiap indikator memiliki outer loading yang tinggi, menunjukkan bahwa indikator-indikator ini valid dalam mengukur variabel laten masing-masing. Nilai p-value yang semuanya 0.000 menunjukkan bahwa outer loadings ini sangat signifikan. Koefisien jalur dan p-values menunjukkan kekuatan dan signifikansi hubungan antara variabel laten. Sebagai contoh, pengaruh X1 terhadap Z1 dan Z1 terhadap Y1 keduanya signifikan dengan p-values yang jauh di bawah 0.05, menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan. Nilai R-square untuk Z1 adalah 0.454, menunjukkan bahwa 45.4% variasi dalam Z1 dapat dijelaskan oleh X1 dan X2. Nilai R-square untuk Y1 adalah 0.764, menunjukkan bahwa 76.4% variasi dalam Y1 dapat dijelaskan oleh X1, X2, dan Z1.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan pengembangan karir. Setiap perubahan dalam penilaian kualitas kehidupan kerja di BNNP Provinsi Sulawesi Utara akan mempengaruhi peningkatan pengembangan karir pegawai. Pada interval kepercayaan 95%, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap pengembangan karir yang awalnya sebesar 0,329, dapat berada dalam rentang 0,176 hingga 0,472. Namun, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan pengembangan karir dinilai lemah pada level struktural. Program peningkatan kualitas kehidupan kerja sangat penting, karena kebijakan yang diambil terkait hal tersebut dapat meningkatkan pengembangan karir hingga 0,472. Temuan ini sejalan dengan penelitian dengan konteks yang menjelaskan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir pegawai, serta didukung oleh studi Yati Suhartini (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh parsial maupun simultan terhadap mutu kehidupan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan karir, dan setiap perubahan dalam penilaian kompetensi di BNNP Sulut akan meningkatkan pengembangan karir pegawai. Pada interval kepercayaan 95%, pengaruh yang awalnya sebesar 0,296 dapat berada dalam rentang 0,083 hingga 0,538. Meskipun demikian, pengaruh kompetensi dalam meningkatkan pengembangan karir dinilai lemah pada level struktural. Program peningkatan kompetensi sangat penting, karena implementasi program-program yang berkaitan dengan kompetensi pegawai dapat meningkatkan pengembangan karir hingga 0,538. Temuan ini didukung oleh penelitian Atika Dewi dan Fakhry Zamzam (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pengembangan Karir

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, meskipun tingkat signifikansinya terindikasi lemah, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis tiga (H3) diterima. Setiap perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0,361 disebabkan oleh kepuasan pegawai, dan ini dapat meningkat hingga 0,566 jika ada perubahan atau program tertentu yang dapat meningkatkan pengembangan karir. Penelitian oleh Prayugo dan Pasaribu (2020) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi serupa oleh Rafsanjani dan Hidayati (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena tidak memenuhi kriteria sehingga H_0 diterima dan H_4 ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada perbedaan terhadap persepsi pegawai selama bekerja terkait tingkat kepuasan yang dirasakan. Analisis data menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di BNNP Sulut. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan terpadu, yang tidak hanya fokus pada peningkatan kualitas kehidupan kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi disimpulkan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun dengan ukuran signifikansi yang lemah. Oleh sebab itu, H_0 ditolak dan H_5 diterima. Perubahan pada kompetensi juga akan berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar 0,508. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memainkan peran penting sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memuaskan bagi seluruh pegawai BNNP Sulut. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama A. Pramana dan Bambang S. Priyono (2022) serta Erni A. Hasibuan (2019) mendukung pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kepuasan Kerja

Tidak ada pengaruh yang terbukti antara kualitas kehidupan kerja terhadap pengembangan karir yang dimediasi oleh kepuasan kerja, meskipun pada awalnya kualitas kehidupan kerja memengaruhi pengembangan karir. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis tujuh (H_7) ditolak. Hal ini mungkin disebabkan karena tidak memenuhi kriteria. Meskipun biasanya diharapkan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai dapat meningkatkan pengembangan karir, dalam konteks ini, peran mediasi kepuasan kerja tidak terbukti signifikan. Kompleksitas hubungan antara variabel-variabel tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin mempengaruhi pengembangan karir selain kepuasan kerja. Meskipun kualitas kehidupan kerja pegawai secara langsung dapat memengaruhi pengembangan karir, pengaruhnya menjadi tidak signifikan ketika kepuasan kerja dimediasi dalam hubungan ini. Studi oleh Sompie, Taroreh, dan Lumintang (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir dimediasi Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang terjadi antara kompetensi dan pengembangan karir secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sehingga H_0 ditolak dan H_7 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang tinggi dapat memberikan pegawai perasaan kompeten dan mampu dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian dapat memotivasi pegawai untuk mencari peluang pengembangan karir yang lebih baik. Dengan demikian, penemuan bahwa kompetensi dapat memengaruhi pengembangan karir pegawai di BNNP Sulut melalui kepuasan kerja yang dirasakan menunjukkan pentingnya mempertimbangkan aspek-aspek kepuasan kerja dalam strategi pengembangan karir organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari pengembangan karir, tetapi juga dapat berperan sebagai penyebabnya, membentuk lingkungan di mana pengembangan karir dapat terjadi secara optimal. Konteks yang menguraikan keterkaitan antara kompetensi dan pengembangan karir diperkuat oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Zamzam (2019), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan pengembangan karir.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis data sebelumnya, didapatkan hasil berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai BNNP Sulawesi Utara.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai BNNP Sulawesi Utara.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai BNNP Sulawesi Utara.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BNNP Sulawesi Utara.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BNNP Sulawesi Utara.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja pegawai BNNP Sulawesi Utara.
7. Hasil penelitian menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir melalui kepuasan kerja pegawai BNNP Sulawesi Utara.

Saran

Dari simpulan yang telah dibahas, saran dari penulis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pihak instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Utara perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap program-program yang ada guna mengidentifikasi kelemahan dan perluasan yang diperlukan terkait kepuasan kerja dari pegawai atas kualitas kehidupan kerja yang dialami.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pembaca di masa mendatang, namun disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lainnya yang berkaitan dengan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Sri Maryatmi. (2019). *Well-Being di Dunia Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Dewi, A., & Zamzam, F. (2019). Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 118–133. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.759>. Diakses pada 26 Maret 2024.
- Fahrurrazi. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Sikap Inovatif, Kompetensi Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., & Fardani, R. A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, STIE Pertiba Pangkalpinang, 5(1), 22–4. <http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/64>. Diakses pada 27 Maret 2024.
- Hutapea, dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kaligis, G. J., Trang, I., & Saerang, R. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1857–1868. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.44215>. Diakses pada 26 Maret 2024.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://www.researchgate.net/publication/304748608_BUKU_MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA_2.
- Mengko, K. P., Dotulong, O. H. L., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Swiss

- Bell Maleosan Manado. *Jurnal Emba*, 11(2303–1174), 443–453. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45300>. Diakses pada 27 Maret 2024.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5043>. Diakses pada 10 April 2024.
- Pramana, P. A., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Kompetensi terhadap Career Plateau dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 430–452. Diakses 11 April 2024
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>. Diakses pada 29 Maret 2024.
- Rafsanzhani Shevi. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kerjasama Tim Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Issue 11190810000103).
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>. Diakses pada 26 Maret 2024.
- Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja grafindo Persada, Bandung.
- Safitri, A. R. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work of Life*. Buku Referensi, K-Media.
- Sompie Andre, Taroreh Rita, L. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 851–860. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22912>. Diakses pada 20 Maret 2024.
- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Quality of Workk Life pada Perawat Rumah Sakit di Kota Yogyakarta. *Jurnal AKMENIKA*. 17(2), 454–472. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v17i2>. Diakses pada 10 April 2024.
- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5613–5622. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26377>. Diakses pada 27 Maret 2024.