

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN SELF DETERMINATION
TERHADAP WORK ENGAGEMENT PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ROKAN HULU**

Rhoma Dani, Makmur

Abstrak

This study aims to analyze the effect of quality of work life and self- determination affect the work engagement of Rokan Hulu Regency Environmental Services Officers. The population of this study were all employees of the Rokan Hulu District Environmental Agency. The sampling method uses saturated sampling (census). The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS 18 program. The results of the study based on multiple linear regression analysis show that quality of work life and self determination have a positive and significant effect on the work engagement of Rokan Hulu Regency Environmental Service Officers. The conclusion of this study is based on partial testing only the quality of work life variable that has a positive and significant effect on the work engagement of Rokan Hulu Regency Environmental Services Officers while on the simultaneous testing all variables namely quality of work life and self determination affect work engagement Rokan Hulu Regency Environmental Services Officer.

Keywords: *Quality Of Work Life, Self Determination, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia karena karyawan tersebut yang menjalankan setiap proses kegiatan yang ada diperusahaan. Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah *work engagement* (Keterlibatan Kerja). *Work engagement* (Keterlibatan kerja) merupakan komponen psikologis yang sifatnya bukan fisik atau dengan kata lain, belum tentu seorang karyawan akan memiliki sebuah keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah bekerja lama di suatu perusahaan.

Work engagement (Keterlibatan kerja) atau partisipasi karyawan dalam bekerja penting untuk diperhatikan. Adanya keterlibatan karya menyebabkan mereka akan bersedia dan sen bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun

dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Cara ini dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Work engagement (Keterlibatan kerja) atau partisipasi akan meningkat apabila karyawan menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai olehkaryawan dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan

organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

Work engagement (Keterlibatan kerja) merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan tersebut. Individu yang biasa menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya bisa saja memiliki *work engagement* yang rendah.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Work engagement tersebut memiliki banyak hubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. Beberapa faktor tersebut akan di bahas dalam penelitian ini dan akan dibuktikan apakah benar faktor tersebut mempengaruhi terhadap *work engagement* seseorang atau tidak. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti antara lain *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) dan juga *self determination* (penggambaran diri seseorang).

Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan

Quality of work life (kualitas lingkungan kerja) dipandang mampu

untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Adanya *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Quality of Work Life* (QWL) merupakan suatu konsep manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu, *Quality Work Life* diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Dalam perkembangan selanjutnya *quality work life* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia. Ada empat dimensi di dalam *quality of work life* (QWL) yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, system imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja.

Dengan adanya konsep *quality work life* dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai.

Selain *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja), *self determination* juga menjadio faktor yang

mempengaruhi *work engagement* karyawan. *Self determination* memiliki hubungan dengan *personal resources* yang mempengaruhi *work engagement*, karena *personal resources* merupakan aspek diri yang mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan.

Self determination berhubungan dengan bagaimana seseorang bekerja dengan menentukan cara mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Seseorang yang memiliki kebebasan dalam menentukan bagaimana ia bekerja sesuai dengan cara yang ia yakini maka ia akan lebih bersemangat, berdedikasi dan merasa absorpsi terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti seseorang yang sudah memiliki *self determination* maka cenderung orang tersebut akan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Ryan dan Deci (2012:23) menyatakan bahwa *self determination* berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan mendasar terhadap *autonomy*, *competence* dan *relatedness*. *Self determination* mempresentasikan tingkatan dimana seseorang merasakan tanggung jawab yang timbal balik untuk tindakan-tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan, pada perasaan memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur perilaku.

Karyawan yang merasa memiliki *self determination* tinggi dapat memilih metode terbaik untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *quality of work life*, maka peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu dan ditemukanlah permasalahan dari segi pengembangan karir berupa terbatasnya pengembangan karir pegawai

dikarenakan tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM.

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai, juga ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan *self determination* yaitu pada indikator *autonomy*, dimana pegawai tidak bisa melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya karena setiap pegawai sudah memiliki *job deskripsi* masing-masing. Padahal ada beberapa orang pegawai yang mendapatkan beban kerja kurang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Dari rumusan masalah yang telah diajukan, maka penulis menyelaraskan tujuan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
1. Mengetahui apakah *self determination* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
2. Mengetahui apakah *quality of work life* dan *self determination* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut Marihot (2011:292), *quality of work life* merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Menurut Hariandja (2012:27)

mengatakan peningkatan *quality of work life* sebagai sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan

kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Menurut Marihot (2011:292) terdapat beberapa indikator penting dalam *quality of work life* yaitu :

1. Partisipasi kerja

Yaitu pengikutsertaan karyawan dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa karyawan diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan.

2. Pengembangan karir

Yaitu manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karir karyawan yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan objektif sebagai dasar dalam pemberian bonus dan insentif, pelaksanaan konsultasi karir dan promosi karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi.

3. Komunikasi

Yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi.

4. Kompensasi

Kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Kebanggaan

Yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajiban diperusahaan tempat ia mengabdikan.

Robbins (2011:222) mengemukakan *self determination*

sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2012: 278), *self determination* adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Indikator yang mempengaruhi *self determination* menurut Siregar (2013:17) adalah:

1. *Autonomy*

Autonomy adalah kebebasan yang dimiliki individu dalam melakukan sesuatu berdasarkan pilihannya sendiri yang mengacu pada hal yang dirasakan dan bersumber dari dirinya sendiri.

2. *Relatedness*

Relatedness adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling bergantung satu dengan yang lain.

3. *Competence*

Competence adalah kemampuan individu untuk menunjukkan apa yang dia bisa serta memberikan dampak bagi lingkungan.

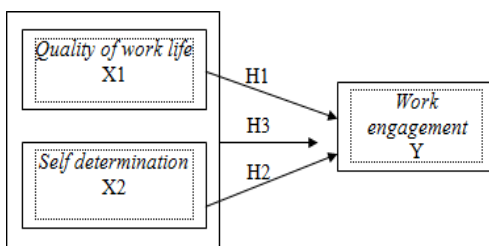
Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:293), mendefinisikan *work engagement* karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan.

Luthans (2016:26) mendefinisikan bahwa *work engagement* terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Ada tiga indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2016:27) yang dapat meningkatkan kemungkinan *work engagement* dalam pekerjaan karyawan. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai.

1. Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir.
2. Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model bagan agar mudah dipahami sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Teknik pengambilann data dengan cara observasi dan kuesioner. Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, kurang setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangkan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis

regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa setiap indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai *pearson correlation* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu *quality of work life*, *self determination* dan *work engagement* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.053	1.742	
	Quality of work life	.610	.045	.930
	Self determination	.081	.061	.091

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1. persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2.053 + 0.610X1 + 0.081X2$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 2.053, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *quality of work life* dan *self determination* jika dianggap konstan (0), maka nilai *work engagement* akan semakin bertambah.
2. Koefisien regresi variabel *quality of*

work life (X1) bernilai positif sebesar 0.610. Hal ini berarti bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement* adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai *quality of work life* meningkat, maka *work engagement* akan semakin tinggi.

3. Koefisien regresi variabel *self determination* (X2) bernilai positif sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa pengaruh *self determination* terhadap *work engagement* adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai *self determination* meningkat, maka *work engagement* akan semakin tinggi.

Tabel 2.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.797	1.447
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, maka diketahui koefisien determinasi (R^2) yaitu diperoleh sebesar 0,805. Hal ini berarti 80,5% *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *quality of work life* dan *self determination*, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 80,5% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 80,5% = 19,5%) *work engagement* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial

Pengujian hipotesis 1

Quality of work life sebesar

0,000 < 0,05, dengan nilai beta 0,930, maka dapat dikatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila *quality of work life* meningkat, maka *work engagement* akan mengalami peningkatan juga.

Pengujian hipotesis 2

Self determination sebesar 0,190 > 0,05, dengan nilai beta 0,091, maka dapat dikatakan bahwa *self determination* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diolak. Oleh karena itu, apabila *self determination* meningkat, maka *work engagement* akan tetap.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.249	2	216.124	103.179	.000 ^a
	Residual	104.733	50	2.095		
	Total	536.981	52			
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Hasil perhitungan diperoleh nilai fhitung sebesar 103,179 dan ftabel sebesar 3,18 angka tersebut berarti fhitung lebih besar dari pada ftabel sehingga keputusannya menolak ho. sehingga dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* dan *self determination* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *work engagement*.

Pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk Hipotesis yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hasil pengujian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.053	1.742		1.178	.244
	<i>Quality of work life</i>	.610	.045	.930	13.622	.000
	<i>Self determination</i>	.081	.061	.091	1.330	.190
a. Dependent Variable: Y						

hipotesis diketahui terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *quality of work life* (X1) terhadap *work engagement* (Y). Hasil pengujian memperoleh bukti empiris bahwa H1 didukung dengan koefisien positif. Artinya, semakin tinggi *quality of work life* maka akan semakin tinggi keputusan pembelian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan *quality of work life* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup memiliki peluang besar dalam mempengaruhi *work engagement*. Adanya *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Quality of Work Life* (QWL) merupakan suatu konsep manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu, *Quality Work Life* diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Irmawati (2018), Karlina (2019) dan Kurniawati (2017). *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan memiliki hubungan positif. Hasil dari penelitian Irmawati (2018), Karlina (2019) dan Kurniawati (2017) mendukung hasil penelitian dari peneliti yang menyatakan hubungan signifikan antara *quality of work life* terhadap *work engagement*.

Pengaruh *self determination* terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk hipotesis menyatakan bahwa *self determination*

tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hasil pengujian hipotesis diketahui terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara *self determination* (X2) terhadap *work engagement* (Y). Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Irmawati (2018) dan Karlina (2019) bahwa *self determination* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Pengaruh *quality of work life* dan *self determination* terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dari kedua variabel *quality of work life* dan *self determination* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya semakin meningkatnya kedua variabel tersebut maka dapat meningkatkan pula *work engagement* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Pengaruh *quality of work life* dan *self determination* sebesar 80,5% terhadap *work engagement*. Artinya kedua variabel tersebut dapat dijadikan faktor pertimbangan bagi manajer atau pimpinan dalam meningkatkan *work engagement* pegawai agar dapat tercapai visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Work engagement (Keterlibatan kerja) merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan tersebut. Individu yang biasa menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya bisa saja memiliki *work engagement* yang rendah.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai

yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Work engagement tersebut memiliki banyak hubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. Beberapa faktor tersebut akan di bahas dalam penelitian ini dan akan dibuktikan apakah benar faktor tersebut mempengaruhi terhadap *work engagement* seseorang atau tidak. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti antara lain *quality of work life* (kualitas lingkungan kerja) dan juga *self determination* (penggambaran diri seseorang).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Hasil pengujian hipotesis diketahui terdapat hubungan antara *quality of work life* (X1) terhadap *work engagement* (Y).
2. *Self determination* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Hasil pengujian hipotesis diketahui terdapat hubungan tidak signifikan antara *self determination* (X2) terhadap *work engagement* (Y).
3. *quality of work life* dan *self determination* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Artinya semakin meningkatnya kedua variabel

tersebut maka dapat meningkatkan pula *work engagement* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Dari hasil pembahasan, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Dari segi *quality of work life*, disarankan kepada pimpinan agar dapat mem tanggung jawab pekerjaan secara terhadap pegawainya disesuaikan dengan besarnya gaji yang diterima pegawai. Sehingga dalam bekerja pegawai merasa lebih dihargai dan dapat meningkatkan *quality of work life* pegawai.
2. Dari segi *self determination*, disarankan kepada pimpinan agar dapat memberikan pegawai kebebasan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan terbebani dengan tanggung jawab yang dimilikinya sehingga dapat memunculkan ide-ide kreatif yang baru dari pegawai.
3. Dari segi *work engagement*, disarankan kepada pimpinan agar dapat memotivasi dan memberi dukunga kepada pegawai yang ingin menggunakan ide-ide kreatif yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai tidak merasa bosan dan jenuh dengan prosedur kerja yang ada.
4. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan inovasi lain seperti menambahkan variabel yang lebih kompleks dan memperluas ruang lingkup penelitian serta memperbanyak responden dari berbagai instansi atau perusahaan sehingga hasil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Group.
- Ellitan (2011). *Perilaku Organisasi*.

- Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Flippo (2015). *Organisasi dan Manajemen:Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta:Erlangga.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*. Badan Penerbit UniversitasDiponegoro:Semarang.
- Hair, Lamb (2011). *Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta:Kencana Prenada Group.
- Hariandja (2012). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan proses*. Jakarta:Erlangga.
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Irmawati (2012). Pengaruh *Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan*. *Jurnal Manajemen*. Vol.2;27-36.
- John &Louis (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Risda Karya.
- Kadarisma (2012). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Alfabeta.
- Karlina, Lela (2019). Pengaruh *Quality Of Work Life Dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan (Studi pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran)*. *Jurnal Business Mangement*. Vol.4;114-124.
- Kurniawati (2018). Pengaruh *Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya*. *Jurnal Management*. Vol.2;34-42.
- Lodahl dan Kejner (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Grafindo.
- Luthans (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Andi.
- Marihot (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Notoadmodjo (2011). *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Nugroho (2018). Pengaruh *Quality of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transforma Terhadap Employee Engagement Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar*. *Jurnal Manajemen*. Vol.7;37-46.
- Rahman, Arrafiqur (2017). *Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam*. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. VOL. 6;7-22.
- Razak (2015). *Prosedur Penelitian*. Jakarta;Rineka Cipta.
- Rivai Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Salemba Empat
- Tamba (2018). Pengaruh *Determinasi Diri terhadap work engagement pada PNS Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan*. *Jurnal Business Mangement*. Vol.1;14-24.
- Wulandari(2017). Pengaruh *Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan (studi pada karyawan pt. Pamor spinning mill's di karanganyar)*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 1; 1-12.