

**PERAN *TRAIT* KEPRIBADIAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KETERIKATAN  
KERJA SEBAGAI MEDIATOR  
(STUDI PADA MITRA *XBIKE* PT X INDONESIA)**

**The Role of Personality Trait and Quality of Work Life on  
Performance with Work Engagement as a Mediator  
(Study at PT X Indonesia XBike Partners)**

**TESIS**

**Disusun oleh:  
Dhindayanti Putri  
717181022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**

**PERAN *TRAIT* KEPRIBADIAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KETERIKATAN  
KERJA SEBAGAI MEDIATOR  
(STUDI PADA MITRA *XBIKE* PT X INDONESIA)**

*The Role of Personality Trait and Quality of Work Life on  
Performance with Work Engagement as a Mediator  
(Study at PT X Indonesia XBike Partners)*

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi (M. Psi)

disusun oleh:

Dhindayanti Putri

717181022



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Dhindayanti Putri  
N.I.M : 717181022  
Program Studi : Magister Psikologi

### JUDUL TESIS

**Peran *Trait* Kepribadian Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Mitra *XBike* PT X Indonesia)**

telah diuji pada **Sidang Tesis** pada hari Kamis tanggal 16 Januari 2020 dan dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog
2. Anggota : Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

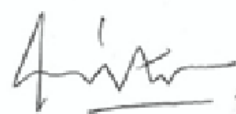
Jakarta, 25 Juni 2021

Pembimbing I



Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Pembimbing II



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M. Psi. T

Dekan



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

Ketua Program



Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

## PERNYATAAN

Saya, nama **Dhindayanti Putri**, nomor induk **71718022**

Dengan ini menyatakan menjamin bahwa tesis yang diserahkan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara,

berjudul: **Peran *Trait* Kepribadian Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Mitra *XBike* PT X Indonesia)**

merupakan **karya sendiri** yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan **plagiarisme dan otoplagiarisme**.

Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 25 Juni 2021

*Dhindayanti Putri*  


Dhindayanti Putri  
717181022

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PENGELOLAAN & PUBLIKASI TESIS OLEH FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS TARUMANAGARA

Sebagai sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (sesuai KTP) : Dhindayanti Putri

NIM : 717181022

demi pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### PERAN *TRAIT* KEPERIBADIAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR (STUDI PADA MITRA *XBIKE* PT X INDONESIA)

#### The Role of Personality Trait and Quality of Work Life on Performance with Work Engagement as a Mediator

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan **mempublikasikan** \*) karya ilmiah (tesis) saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta (*author*) atau sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui,



Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Jakarta, 25 Juni 2021  
Yang menyatakan,



Dhindayanti Putri

\*) Hak Publikasi **mohon diedit** (boleh dicantumkan / **tidak dicantumkan**), tergantung kondisi, apakah karya ilmiah (tesis) **sudah pernah/belum pernah dipublikasikan**.

Jika karya ilmiah (tesis) sudah pernah dipublikasikan, berikut keterangan mengenai Tahun Terbit, Judul, Nama Media Publikasi, Nama Penerbit, atau Link (URL) Publikasi.

Tahun Terbit : 2020  
Judul Karya : *The Role of Personality Trait and Quality of Work Life on Job Performance with Work Engagement as a Mediator*  
Nama Media : *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on The Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)*  
Alamat Link (URL) : <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ticash-20/125948104>.

# Peran *Trait* Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator

Dhindayanti Putri

Zamralita

Rita Markus Idulfilastri

Universitas Tarumanagara

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran keterikatan kerja sebagai variabel mediator pada peran *trait* kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan teori Koopmans (2013), kinerja adalah pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan alat ukur kinerja dari Koopmans (2013), *trait* kepribadian dengan *Big Five Personality* dari Costa dan McCrae (1992), kualitas kehidupan kerja dari Rostiana, Zamralita, dan Suyasa (2014) yang sudah dibakukan oleh Bagian Riset dan Pengukuran, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara), serta keterikatan kerja dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Partisipan penelitian ini adalah 1.359 mitra *XBike* yang tersebar di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi yang didapatkan dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Data penelitian kemudian diolah dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan program Lisrel 8.80. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan positif dan signifikan sebagai mediator pada *trait* kepribadian *agreeableness* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *trait* kepribadian *agreeableness* dan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki mitra *XBike* berdampak pada kinerja.

Kata Kunci: *trait* kepribadian, kualitas kehidupan kerja, kinerja, keterikatan kerja

# **The Role of Personality Trait and Quality of Work Life on Performance with Work Engagement as a Mediator**

Dhindayanti Putri

Zamralita

Rita Markus Idulfilastri

Tarumanagara University

## **Abstract**

This study aims to examine the role of work engagement as a mediator variable on the role of personality traits and the quality of work life on performance. Based on the theory of Koopmans (2013), performance is a pattern of behavior and actions of employees that are relevant to company goals. This study uses performance measurement tools from Koopmans (2013), personality traits with Big Five Personality from Costa and McCrae (1992), quality of work life from Walton (1975), and work engagement with Utrecht Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli, Bakker, and Salanova (2006). The participants of this study were 1.359 XBike partners spread across Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang and Bekasi, which were obtained using convenience sampling techniques. The research data was then processed using Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the Lisrel 8.80 program. The results showed that work engagement played a positive and significant role as a mediator in personality traits and the quality of work life on performance. This shows that personality traits and the quality of work life that a person has when working in engage conditions, then have an impact on their performance in completing work and organizing. In addition, the agreeableness personality trait is the trait that has the strongest relationship.

Keywords: personality trait, quality of work life, performance, work engagement

**LEMBAR PERSETUJUAN POSTER DAN RINGKASAN TESIS  
(UNTUK ARTIKEL JURNAL)**

**Lembar ini sebagai Salah Satu Prasyarat yang perlu dilengkapi  
dalam Berkas Pra-Yudisium**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Dr. Zamralita, M.M., Psikolog (sebagai Pembimbing I)
2. Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M. Psi. T (sebagai Pembimbing II)

menyatakan bahwa tesis berjudul:

**PERAN *TRAIT* KEPERIBADIAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR  
(STUDI PADA MITRA *XBIKE* PT X INDONESIA)**

yang disusun oleh:

**Dhindayanti Putri (717181022)**

telah dibuat **Poster sesuai kriteria**

Ukuran poster: A1; Besaran huruf terbaca jelas dari jarak 1m; Identitas mencakup: nama mahasiswa, alamat e-mail mahasiswa, dan nama dosen pembimbing; Bagian pokok yang perlu ada: *research question*/pertanyaan penelitian, teori yang digunakan, metode, dan hasil; Diharapkan poster terlihat menarik, banyak menyajikan konsep dalam bentuk gambar/grafik, bukan sekedar memindahkan *text* pada *power point* ke dalam kertas ukuran A1.

serta telah **diringkas** sehingga **layak** untuk **diajukan kepada Editor Jurnal**.

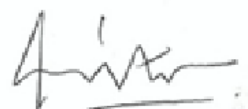
Jakarta, 5 Juli 2021

Pembimbing I



Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Pembimbing II



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M. Psi. T





## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala taufik, hidayah serta rahmat yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tesis ini tepat pada waktunya tanpa halangan suatu apapun. Kegiatan tesis merupakan kegiatan wajib yang harus dilakukan oleh mahasiswa Universitas Tarumanagara sebagai salah satu syarat kelulusan menempuh Program Studi Magister (S2). Proses penulisan laporan ini dapat diselesaikan dengan baik oleh peneliti berkat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala apa yang telah diberikan kepada peneliti.
2. Fiantina Sarfian dan Andri Dayandri, selaku orang tua peneliti yang selalu mendukung dengan penuh kasih sayang.
3. Dwian Drajat Kusuma, selaku pasangan peneliti yang selalu memberikan dorongan semangat saat mengerjakan tesis.
4. P. Tommy Y. S. Suyasa, selaku ketua Prodi Psikologi yang selalu memberikan dorongan semangat dalam pembuatan laporan tesis.
5. Zamralita, selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan dorongan semangat dalam pembuatan laporan tesis.
6. Rita Markus Idulfilastri, selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan dorongan semangat dalam pembuatan laporan tesis.
7. Mahasiswa Magister Psikologi angkatan 2018 yang telah melaksanakan tesis.
8. Ignatius Praditya Sasongko, Rully Dziqrullah Apriansyah, dan rekan kerja peneliti lainnya yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan laporan tesis.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan dan penyampaian laporan tesis. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang membangun dari para pembaca yang budiman.

Jakarta, 21 Juni 2021

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	i
<b>Lembar Pengesahan</b> .....	ii
<b>Lembar Pernyataan</b> .....	iii
<b>Lembar Pernyataan Persetujuan Pengelolaan &amp; Publikasi Tesis oleh Fakultas Psikologi UNTAR</b> .....	iv
<b>Abstrak Bahasa Indonesia</b> .....	v
<b>Abstrak Bahasa Inggris</b> .....	vi
<b>Lembar Persetujuan Poster dan Ringkasan Tesis</b> .....	vii
<b>Kata Pengantar</b> .....	viii
<b>Daftar Isi</b> .....	ix
<b>Daftar Tabel</b> .....	xii
<b>Daftar Gambar</b> .....	xiii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Pertanyaan Penelitian .....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	14
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14
1.5 Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	16
2.1 Kinerja.....	16
2.1.1 Definisi Kinerja .....	16
2.1.2 Dimensi Kinerja .....	17
2.1.3 Hubungan Kinerja Mitra <i>XBike</i> dengan Kinerja Konseptual .....	18
2.1.4 Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	19
2.2 Kepribadian .....	20
2.2.1 Definisi <i>Trait</i> Kepribadian.....	20

2.2.2 Dimensi <i>Trait</i> Kepribadian .....	21
2.3 Kualitas Kehidupan Kerja .....	23
2.3.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja.....	23
2.3.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	24
2.3.3 Faktor yang Memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja .....	26
2.4 Keterikatan Kerja.....	27
2.4.1 Definisi Keterikatan Kerja .....	27
2.4.2 Dimensi Keterikatan Kerja .....	28
2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Kerja.....	29
2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis .....	33
2.5.1 Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1 Partisipan .....	36
3.2 Desain Penelitian .....	39
3.3 <i>Setting</i> Lokasi dan Perlengkapan Penelitian.....	40
3.4 Pengukuran.....	40
3.5 Rencana Prosedur .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Variabel Penelitian.....	57
4.1.1 Gambaran Kinerja .....	58
4.1.1.1 Gambaran Kinerja <i>Star Rating</i> dan Kinerja Konseptual ..	59
4.1.2 Gambaran <i>Trait</i> Kepribadian.....	60
4.1.3 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja.....	61
4.1.4 Gambaran Keterikatan Kerja .....	62
4.2 Analisis Data Utama.....	63
4.2.1 Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator .....	63
4.2.2 Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja <i>Star Rating</i> dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator	65
4.2.3 Peran <i>Agreeableness</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator .....	67

4.2.4 Peran <i>Conscientiousness</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator .....	69
4.2.5 Peran <i>Extraversion</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator .....	70
4.2.6 Peran <i>Openness to Experience</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator ...	72
4.2.7 Peran <i>Neuroticism</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator .....	74
4.3 Analisis Data Tambahan .....	76
4.3.1 Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Tinggi dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator.....	76
4.3.2 Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Rendah dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator .....	78
<b>BAB V DISKUSI, SARAN, DAN KESIMPULAN.....</b>	<b>81</b>
5.1 Diskusi .....	81
5.2 Saran .....	87
5.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya .....	87
5.2.2 Saran untuk Pihak-pihak Berkepentingan .....	87
5.3 Kesimpulan .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

3.1	Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
3.2	Gambaran Partisipan Berdasarkan Domisili .....	37
3.3	Gambaran Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
3.4	Gambaran Partisipan Berdasarkan Status Pernikahan.....	38
3.5	Gambaran Partisipan Berdasarkan Usia Masa Kerja.....	39
3.6	Gambaran Butir Item Variabel Kerja .....	41
3.7	Reliabilitas Alat Ukur Kinerja.....	42
3.8	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Kinerja dan Butir Pertanyaan.....	42
3.9	Gambaran Butir Item Variabel <i>Trait</i> Kepribadian .....	45
3.10	Reliabilitas Alat Ukur <i>Big Five Personality</i> .....	46
3.11	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) <i>Trait</i> Kepribadian dan Butir Pertanyaan.....	46
3.12	Gambaran Butir Item Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	50
3.13	Reliabilitas Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja .....	51
3.14	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Kualitas Kehidupan Kerja dan Butir Pertanyaan.....	51
3.15	Gambaran Butir Item Variabel Keterikatan Kerja .....	53
3.16	Reliabilitas Alat Ukur Keterikatan Kerja.....	54
3.17	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Keterikatan Kerja dan Butir Pertanyaan.....	55
4.1	Norma Kategorisasi.....	57
4.2	Gambaran <i>Mean</i> Variabel Kerja .....	58
4.3	Gambaran <i>Mean</i> Variabel <i>Trait</i> Kepribadian.....	60
4.4	Gambaran <i>Mean</i> Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	61
4.5	Gambaran <i>Mean</i> Variabel Keterikatan Kerja .....	62

## DAFTAR GAMBAR

1.1	Data Sekunder Ulasan Penumpang Pada Mitra <i>XBike</i> Pada Januari Sampai Juli 2019.....	3
1.2	Data Sekunder <i>Star Rating</i> 1-3 Diberikan Penumpang Pada Mitra <i>XBike</i> Pada Januari Sampai Juli 2019.....	5
1.3	Presentase Kinerja Mitra <i>XBike</i> Tahun 2019 .....	7
2.2	Metode Penelitian.....	35
4.1	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ).....	63
4.2	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ).....	63
4.3	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja <i>Star Rating</i> dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ).....	65
4.4	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja <i>Star Rating</i> dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ).....	65
4.5	Peran <i>Agreeableness</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ).....	67
4.6	Peran <i>Agreeableness</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ).....	67
4.7	Peran <i>Conscientiousness</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ).....	69
4.8	Peran <i>Conscientiousness</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ).....	69
4.9	Peran <i>Extraversion</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ).....	70
4.10	Peran <i>Extraversion</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ).....	71

4.11	Peran <i>Openness to Experience</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ) .....	72
4.12	Peran <i>Openness to Experience</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ).....	73
4.13	Peran <i>Neuroticism</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> )	74
4.14	Peran <i>Neuroticism</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ) .....	75
4.15	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Tinggi dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ) .....	76
4.16	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Tinggi dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> )	77
4.17	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Rendah dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>Standardized Solution</i> ) .....	78
4.18	Peran <i>Trait</i> Kepribadian dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Rendah dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator ( <i>T-value</i> ).....	79



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Permohonan Izin Penelitian .....	98
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Survei.....	99
Lampiran 3 Lembar Pertanyaan Kinerja.....	101
Lampiran 4 Lembar Pertanyaan <i>Trait</i> Kepribadian.....	103
Lampiran 5 Lembar Pertanyaan Kualitas Kehidupan Kerja.....	108
Lampiran 6 Lembar Pertanyaan Keterikatan Kerja.....	113
Lampiran 7 Lampiran Data Statistik .....	115
Lampiran 8 Lampiran <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	124

