

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, *MOTIVATION*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PELAYANAN PADA PERUMDA DELTA TIRTA SIDOARJO

Muhammad Noor Fatih

Universitas 17 Agustus 1945 Suarabaya

nofa.fatih@gmail.com

Tri Andjarwati

Universitas 17 Agustus 1945 Suarabaya

triandjarwati@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk membuktikan serta menganalisis dampak *quality of work life*, *motivation*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di bagian pelayanan pada PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Lokasi penelitian diambil dari PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo dengan populasi karyawan unit pelayanan. Sebanyak 56 individu ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan, penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa *quality of work life* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *motivation* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *employee engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Quality of Work Life*, *Motivation*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effects of quality of work life, motivation, and employee engagement on employee performance in the service division of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. The research was conducted at PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo with the population consisting of employees in the service unit. A total of 56 individuals were selected as the research sample. This study employs a quantitative research approach. The sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through questionnaires that had passed validity and reliability tests. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, motivation also has a positive and significant effect on employee performance, and employee engagement has a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Quality of Work Life, Motivation, Employee Engangement, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

SDM merupakan komponen paling berharga dalam suatu komunitas, yang memainkan peran dalam kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan di era global. Di industri modern saat ini, untuk menghadapi kompetisi, dinamika teknologi, dan kebutuhan pelanggan yang semakin intens, kualitas sumber daya manusia memegang peranan utama. Selain menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas, perusahaan juga harus bisa mengimplementasikan pengelolaan SDM yang terkontrol demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai perusahaan pemerintah Sidoarjo, PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat, menghadapi tantangan dalam meningkatkan layanan masyarakat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat. Memiliki karyawan yang bekerja dengan optimal sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kepuasan pelanggan dan memastikan keberhasilan berkelanjutan.

Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan adanya tanda-tanda penurunan kinerja karyawan di perusahaan daerah. Hal ini tampak dari rendahnya sikap disiplin dalam bekerja, kurangnya semangat untuk melayani pelanggan, serta lemahnya komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut kinerja (Rivai dan Sagala, 2015) Kinerja karyawan ialah pencapaian seorang individu yang mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Jika performa karyawan rendah, maka kualitas layanan masyarakat juga akan menurun. Di PERUMDA Delta Tirta, hal ini berarti masyarakat semakin tidak puas dengan pelayanan air bersih, yang pada akhirnya akan memengaruhi reputasi perusahaan daerah tersebut. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat krusial dan perlu dikerjakan dengan segera.

Quality of work life sebagai aspek dengan dampak besar pada kinerja karyawan. *Quality of work life* mencakup terciptanya suasana kerja stabil juga kondusif, keseimbangan kerja, serta keadilan dalam sistem penghargaan. Penelitian membuktikan bahwa peningkatan *quality of work life* dapat memperbaiki kinerja karyawan (Fajrin dkk., 2024). Penelitian lain di sektor perbankan juga menemukan *Quality of work life* sebagai pendorong mendorong keberhasilan karyawan dalam bekerja melalui peningkatan *motivation* (Mariana dkk., 2025). Di PERUMDA Delta Tirta, kurangnya *quality of work life* tercermin dari tugas yang terlalu berat disertai minimnya fasilitas penunjang, dapat menyebabkan penurunan *motivation* dan kinerja karyawan.

Motivation dianggap sebagai aspek yang dinilai memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Menurut (Robbins dan Judge, 2017) mengatakan bahwa *motivation* merupakan mekanisme yang menentukan seberapa besar semangat, fokus, serta tekad seseorang dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki *motivation* intens biasanya lebih bersemangat, disiplin, dan fokus pada pencapaian. Penelitian (Chusnah dan Khoridah, 2021) membuktikan bahwa *motivation* memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian lain menemukan bahwa *motivation* tidak menentukan seberapa baik kinerja karyawan (Wibowo dkk., 2023). Di PERUMDA Delta Tirta, tanda-tanda *motivation*

karyawan yang rendah bisa dilihat dari banyaknya keterlambatan kerja, kurangnya inisiatif dalam mengatasi masalah teknis, hingga rendahnya kontribusi dalam perbaikan sistem layanan.

Selain *quality of work life* serta *motivation*, faktor *employee engagement* juga dianggap sebagai aspek yang dinilai memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara intens cenderung lebih antusias, berdedikasi, dan rasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Penelitian membuktikan bahwa *employee engagement* berperan sebagai penghubung yang memperkuat keterkaitan antara *quality of work life* serta kinerja karyawan (Kusuma, 2021). Penelitian lainnya juga menegaskan bahwa intensnya tingkat *employee engagement* berkontribusi mendukung kinerja karyawan melalui motivasi yang lebih intens serta pengelolaan perusahaan yang efektif (Windrati dkk., 2023). Hal ini menunjukkan jika *employee engagement* di PERUMDA Delta Tirta rendah, maka bisa berpengaruh pada penurunan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja.

B. KAJIAN PUSTAKA

Quality of work life

Quality of work life adalah sebuah cara dalam pengelolaan yang bertujuan guna memperbaiki mutu pekerjaan. Menurut Hariandja (2020, 93) mengatakan bahwa *quality of work life* adalah suatu tahapan yang memenuhi keinginan karyawan dengan menciptakan sebuah sistem yang memungkinkan mereka memiliki kebebasan saat menentukan pilihan serta merencanakan karier mereka. Secara operasional, *quality of work life* adalah tingkat kehidupan karyawan dan tingkat pekerjaan yang dilakukan sebagai rutinitas dan cara untuk memperoleh penghasilan demi memenuhi kebutuhan diri dan kerabat mereka (Wibowo dkk., 2024). (Cascio, 2015) mengatakan bahwa *quality of work life* adalah suatu hal yang beragam dan melibatkan segelintir ide, termasuk keamanan pekerjaan, pelatihan, sistem penghargaan, kesempatan untuk berkembang dalam karir, serta partisipasi saat proses penentuan pilihan. Ada dua pendapat mengenai *quality of work life*.

Motivation

Menurut (Robbins dan Judge, 2021) mengatakan bahwa *motivation* adalah dorongan dan potensi yang menggerakkan seseorang untuk meraih tujuan. Ada tiga komponen utama dalam penjelasan ini adalah dorongan, potensi, serta tujuan. Antusiasme kerja berkaitan melalui perilaku seorang karyawan yang berupaya keras, hal ini menjadi pendorong utama *motivation*. Menurut (Winardi, 2016) mengatakan bahwa *motivation* adalah dorongan internal dalam diri individu yang dapat dipengaruhi dan ditingkatkan oleh berbagai faktor, sehingga dorongan tersebut berperan dalam memengaruhi hasil kerja seseorang baik secara positif maupun negatif.

Employee Engagement

Menurut Ferizal (2016, 17) mengatakan bahwa *employee engagement* adalah suatu proses di mana individu berpartisipasi, menunjukkan antusiasme, mempunyai dedikasi, serta berupaya lebih giat demi perusahaan di mana mereka berkarir. Menurut (Ruky, 2019) mengatakan bahwa *employee engagement*

adalah konsep yang relatif mudah dipahami, namun dalam penerapannya sering kali membutuhkan upaya dan perhatian khusus agar dapat berjalan secara efektif. Menurut (Sahir dkk., 2020) mengatakan bahwa *employee engagement* menjadi satu di antara metode yang digunakan organisasi untuk menilai efektivitas investasi yang telah dilakukan dalam Peningkatan kemampuan dan potensi karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai capaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, tingkat kesungguhan, serta pemanfaatan waktu. Secara konseptual, kinerja yang optimal memberikan banyak manfaat bagi organisasi, antara lain meningkatkan pencapaian kerja yang mendorong perbaikan kinerja perorangan, menjadi dasar dalam proses penentuan posisi karyawan, serta digunakan sebagai sarana untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan (Seninasari dan Ridwan, 2025) Menurut (Sedarmayanti, 2019) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada kata prestasi yang berarti *outcome* dari pekerjaan individu karyawan, sebuah tindakan pengelolaan alias struktur organisasi dalam segi menyeluruh yang di mana luaran kerja perlu dibuktikan secara konkret serta terukur dengan membandingkannya terhadap patokan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, kinerja karyawan perlu dievaluasi dengan jelas dan sebanding dengan standar kinerja pada perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Data yang akan dikumpulkan pada penelitian tersebut mengenai *quality of work life, motivation, employee engagement*, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Kurniawan dan Puspitaningsih, 2016) mengatakan bahwa kuantitatif adalah informasi yang berupa angka yang selanjutnya dapat diolah melalui metode statistik. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal, dengan populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan bagian pelayanan yang bekerja di PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, jumlahnya mencapai 56 orang. Metode pengambilan informasi menggunakan kuesioner, sedangkan pemeriksaan informasi dilakukan dengan bantuan program SPSS 26. Respon partisipan diukur dengan skala likert berupa lima tingkatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
<i>QUALITY OF WORK LIFE (X1)</i>	X1.1	0,514	0,2221	Valid
	X1.2	0,411	0,2221	Valid
	X1.3	0,770	0,2221	Valid
	X1.4	0,690	0,2221	Valid
	X1.5	0,762	0,2221	Valid
	X1.6	0,779	0,2221	Valid

	X1.7	0,877	0,2221	Valid
	X1.8	0,708	0,2221	Valid
	X1.9	0,598	0,2221	Valid
	X1.10	0,400	0,2221	Valid
	X1.11	0,812	0,2221	Valid
	X1.12	0,793	0,2221	Valid
	X1.13	0,822	0,2221	Valid
	X1.14	0,830	0,2221	Valid
	X1.15	0,763	0,2221	Valid
	X1.16	0,657	0,2221	Valid
	X1.17	0,859	0,2221	Valid
	X1.18	0,749	0,2221	Valid
<i>MOTIVATION (X2)</i>	X2.1	0,691	0,2221	Valid
	X2.2	0,797	0,2221	Valid
	X2.3	0,694	0,2221	Valid
	X2.4	0,668	0,2221	Valid
	X2.5	0,733	0,2221	Valid
	X2.6	0,799	0,2221	Valid
	X2.7	0,827	0,2221	Valid
	X2.8	0,803	0,2221	Valid
	X2.9	0,834	0,2221	Valid
	X2,10	0,871	0,2221	Valid
	X2.11	0,654	0,2221	Valid
	X2.12	0,489	0,2221	Valid
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT (X3)</i>	X3.1	0,832	0,2221	Valid
	X3.2	0,779	0,2221	Valid
	X3.3	0,837	0,2221	Valid
	X3.4	0,841	0,2221	Valid
	X3.5	0,759	0,2221	Valid
	X3.6	0,840	0,2221	Valid
	X3.7	0,859	0,2221	Valid
	X3.8	0,899	0,2221	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,818	0,2221	Valid
	Y.2	0,734	0,2221	Valid
	Y.3	0,785	0,2221	Valid
	Y.4	0,860	0,2221	Valid
	Y.5	0,817	0,2221	Valid
	Y.6	0,708	0,2221	Valid
	Y.7	0,517	0,2221	Valid
	Y.8	0,584	0,2221	Valid
	Y.9	0,819	0,2221	Valid
	Y.10	0,665	0,2221	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pelaksanaan pengujian validitas, diperoleh nilai r yang dihitung untuk seluruh pernyataan melebihi nilai r tabel yang sebesar 0,2221. Hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), keterlibatan karyawan (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada r tabel, sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kriteria
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	0,945	0,70	Reliabel
<i>Motivation</i> (X2)	0,926	0,70	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,932	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan *outcome* dari uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha diperoleh untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), keterlibatan karyawan (X3), dan performa karyawan (Y) yang semuanya berada di atas 0,70. Dengan demikian, penelitian ini dapat dianggap konsisten.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50073098
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.043
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan *outcome* dari uji normalitas data dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp Sig* sejumlah 0,200. Karena nilai *Asymp Sig* lebih besar dari 0,05, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

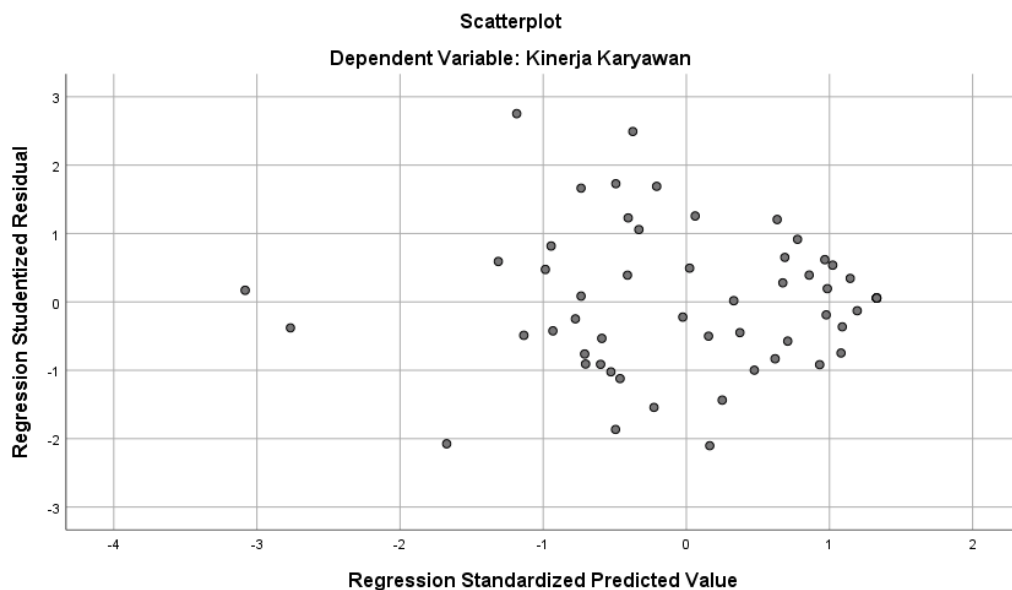
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Quality of Work Life (X1)</i>	0,370	2,702
<i>Motivation (X2)</i>	0,325	3,081
<i>Employee Engagement (X3)</i>	0,700	1,430

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil evaluasi multikolinearitas, diketahui bahwa kualitas hidup kerja (X1) memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,370 dan VIF sebesar 2,702. Motivasi (X2) mendapatkan nilai *Tolerance* 0,325 dan VIF 3,081. Keterlibatan karyawan (X3) mencapai nilai *Tolerance* 0,700 dan VIF 1,430. Untuk ketiga variabel tersebut, semua nilai *Tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa dalam studi ini tidak terdeteksi gejala multikolinearitas pada model regresi yang diaplikasikan..

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diatas, terlihat bahwa grafik tersebut memiliki titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh *quality of work life* (X1), *motivation* (X2), dan *employee engagement* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang didapatkan dari hasil pengolahan data dengan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12,950	2,898		4,468	,000
Quality of Work Life (X1)	,124	,053	,289	2,355	,022
Motivation (X2)	,159	,078	,268	2,042	,046
Employee Engagement (X3)	,405	,083	,436	4,881	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,950 + 0,124X1 + 0,159X2 + 0,405X3 + e$$

Nilai tetap pada variabel Y tercatat sebesar 12,950, yang mencerminkan performa karyawan (Y). Apabila *quality of work life* (X1), *motivation* (X2), dan *employee engagement* (X3) berada pada nilai 0 dan tidak mengalami perubahan, maka performa karyawan akan tetap pada angka 12,950.

Koefisien regresi untuk *quality of work life* (X1) diketahui sebesar 0,124, yang menandakan bahwa *quality of work life* (X1) berdampak positif pada kinerja karyawan (Y). Ketika *quality of work life* (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,124. Oleh karena itu, dalam studi ini diasumsikan bahwa variabel-variabel lainnya tetap tidak berubah.

Koefisien regresi untuk *motivation* (X2) tercatat sebesar 0,159, yang menunjukkan bahwa *motivation* (X2) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika *motivation* (X2) naik 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,159. Dengan demikian, dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Koefisien regresi untuk *employee engagement* (X3) diperoleh sebesar 0,405, yang menyiratkan bahwa *employee engagement* (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila *employee engagement* (X3) mengalami kenaikan 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,405. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diambil asumsi bahwa variabel lain tetap tidak berubah.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu *quality of work life* (X1), *motivation* (X2), dan *employee engagement* (X3) secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji ini, syaratnya adalah jika nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikan lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak,

yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen.

**Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,950	2,898		4,468	,000
Quality of Work Life (X1)	,124	,053	,289	2,355	,022
Motivation (X2)	,159	,078	,268	2,042	,046
Employee Engagement (X3)	,405	,083	,436	4,881	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) yakni, uji parsial (t) pengaruh variabel *quality of work life* (X1), hasil uji t menunjukkan tingkat signifikansi didapatkan sejumlah $0,022 < 0,05$. Nilai t hitung didapatkan sejumlah $2,355 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,00665$. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima, yang berarti secara parsial variabel *quality of work life* (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan tingkat signifikansi didapatkan sejumlah $0,046 < 0,05$. Nilai t hitung didapatkan sejumlah $2,042 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,00665$. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima, yang berarti secara parsial variabel *motivation* (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan tingkat signifikansi didapatkan sejumlah $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung didapatkan sejumlah $4,881 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,00665$. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima, yang berarti secara parsial variabel *employee engagement* (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840,603	3	280,201	42,362	,000 ^b
	Residual	343,951	52	6,614		
	Total	1184,554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Quality of Work Life (X1), Motivation (X2), Employee Engagement (X3)

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0. 000 dengan nilai F tabel sebesar 2,78. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* (X1), motivasi (X2), dan keterlibatan karyawan (X3)

secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,710	,693	2,572

a. Predictors: (Constant), Quality of Work Life (X1), Motivation (X2), Employee Engagement (X3)

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Dari pengujian koefisien determinasi (R^2), hasil perhitungan melalui SPSS 26 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,710. Ini berarti bahwa sekitar 71% dari kinerja pegawai dapat diuraikan oleh tiga variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), dan keterlibatan karyawan (X3). Sedangkan, 29% dari kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut dan mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar model yang dianalisis.

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil dari analisis secara terpisah (uji t), variabel kualitas kehidupan kerja (X1) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,022 dengan nilai t tabel 2,00665 serta koefisien regresi positif. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen pelayanan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, termasuk dalam aspek keamanan kerja, peluang untuk berkembang, kenyamanan di tempat kerja, kompensasi yang adil, serta komunikasi yang efektif, maka hasil kerja mereka juga akan semakin meningkat. Di PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, kualitas kehidupan kerja yang memadai dapat mengurangi tekanan, meningkatkan suasana kerja, dan membuat karyawan lebih siap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis secara terpisah (uji t), variabel motivasi (X2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,046 dengan nilai t tabel 2,00665 dan koefisien regresi positif. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen pelayanan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, baik motivasi intrinsik seperti semangat, rasa bangga, dan kepuasan batin, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan fasilitas kerja, maka hasil kerja mereka juga akan semakin baik. Di PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, motivasi menjadi aspek yang krusial karena karyawan bekerja dalam sektor pelayanan publik yang memerlukan ketepatan, disiplin, dan kemampuan dalam menanggapi keluhan masyarakat dengan cepat.

Berdasarkan hasil analisis terpisah (uji t), variabel keterlibatan karyawan (X3) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t tabel 2,00665 serta koefisien regresi positif. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki

dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen pelayanan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Penemuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, yang dicirikan oleh rasa antusias, komitmen, dan usaha ekstra dalam melaksanakan tugas, maka semakin baik pula kualitas layanan yang mereka berikan. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung merasa memiliki organisasi, lebih proaktif dalam menangani masalah layanan pelanggan, serta memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan (uji F), variabel kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F tabel 2,78. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di departemen pelayanan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Didapatkan nilai R^2 sebesar 0,710. Artinya, sekitar 71% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel tersebut yaitu kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), dan keterlibatan karyawan (X3). Sementara itu, 29% dari kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut dan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Di perusahaan layanan publik seperti PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, ketiga hal tersebut saling berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan hasil kerja yang optimal.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan *outcome* temuan yang sudah dianalisis, simpulan yang dapat ditarik adalah *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pelayanan pada PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. *Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pelayanan pada PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pelayanan pada PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. *Quality of work life*, *motivation*, dan *employee engagement* secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pelayanan pada PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Chusnah, C., & Khoridah, L. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TOTAL QUALITY CONTROL (TQC) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Sansyu Precision Indonesia). *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i02.1691>
- Fajrin, F., Yusuf, M., & Fitrianti, A. N. (2024). The Effect Of Quality Of Work Life And Motivation On Employee Performance Of Pt. Bank Rakyat

- Indonesia (Persero) Barru Branch. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(4). <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.174>
- Ferizal, I. (2016). *Journey To Be Employer of Choice Rahasia Manajemen SDM Untuk Membangun Perusahaan Pilihan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hariandja, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kusuma, A. (2021). The Role of Employee Engagement Mediates the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), 295–309. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4321>
- Mariana, U., Elvina, E., & Halim, A. (2025). The Effect of Quality of Work Life, Competence, Communication, Career Development, and Motivation on Employee Performance At PT. Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) Aek Nabara District. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 208–218. <https://doi.org/10.30871/jaba.v9i1.9410>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ruky, A. S. (2019). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sahir, S. H., Ramadhan, A., & Tarigan, E. D. S. (2020). *Perilaku organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama
- Seninasari, W., & Ridwan, M., S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen JIEM*, 3(2), 567–581. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007>
- Wibowo, S. N. I., Ardiana, I. D. K. R., & Andjarwati, T. (2023). The Effect of Work Competency, Work Motivation, And Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Bina Ceria Bersama In Surabaya. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 3(2), 504–523. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v3i2.765>
- Wibowo, Y., Mujanah, S., & Sumiati. (2024). The Influence of Leader-Member Exchange, Quality Work Life, and Resilience on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior and Employee Well-Being Case Study: in a Real Estate Company Special

- Region of Yogyakarta. *Revista De Gestão RGSA*, 18(9), e06783.
<https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n9-124>
- Winardi. (2016). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Windrati, W., Samtono, S., & Supriyadi, A. (2023). The Effect Of Work Motivation And Good Corporate Governance With Employee Engagement As An Intervening Variable On The Performance Of Employees Of PT. Luky Tex Indonesia Semarang. *International Conference On Digital Advanced Tourism Management And Technology*, 1(1), 592–607.
<https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i1.133>