

Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Periwisata Kabupaten Demak)

Rizky Febriani, Ratna Kusumawati*, Yulekhah Ariyanti
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wahid Hasyim

*Email: ratna_kusumawati@unwahas.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of quality of work life and employee engagement on employee performance. This research was taken from the whole respondent, namely 59 people and the data were processed using SPSS 23. The data used are primary and secondary data using observation, questionnaires and interviews, The analytical method used is multiple regression analysis. The results showed that (1) quality of work life had a positive and significant effect on employee performance with t count $7,107 > 2,003$ and a significant level of $0,00 < 0,05$, (2) employee engagement had a positive and significant effect on employee performance with t count $2,412 > 2,003$ with a significant level of $0,19 < 0,05$, (3) quality of work life and employee engagement indicate that simultaneously and jointly have a positive and significant effect on employee performance with f count $73,926 > 3,16$ with a significant level $0,00$

< 0,05. The R-square value for quality of work life and employee engagement (X1 and X2) is 0.715, which means that quality of work life and employee engagement can explain the variation of variables related to employee performance by 71.5% while the remaining 28.5% is influenced or explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Quality of Work Life, Employee Engagement and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh quality of work life dan employee engagement terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diambil dari keseluruhan responden, yaitu berjumlah 59 orang dan data diolah menggunakan SPSS 23. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan metode observasi, kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $7,107 > 2,003$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, (2) employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $2,412 > 2,003$ dengan tingkat signifikan $0,19 < 0,05$, (3) quality of work life dan employee engagement menunjukkan bahwa secara simultan dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan f hitung $73,926 > 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sedangkan nilai R-square untuk quality of work life dan employee engagement (X1 dan X2) diperoleh sebesar 0,715 yang artinya quality of work life dan employee engagement dapat menjelaskan variasi dari variabel terkait kinerja pegawai sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Quality of Work Life, Employee Engagement dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu organisasi bisnis maupun pemerintah. Kelangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting bagi suatu organisasi Gomez (1995) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Organisasi pada saat ini harus mampu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal seperti pendapat dari Mathis dan Jackson (2006) bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk

memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Giarto, 2018).

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi namun disisilain karyawan juga merupaka makhluk yang mempunyai pikiran perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal dan memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan organisasi (Hapsari, 2013). Sumber daya manusia menjadi bagian vital dan organisasi harus mampu mengolah potensi yang ada untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi .

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, setiap kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian suatu organisasi. Beberapa upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan menciptakan *quality of work life* yang baik dan juga membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi.

Quality of work life menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi karena *quality of work life* merupakan masalah utama yang patut menjadi perhatian organisasi. Menurut Nadler dan Lawless (dalam Octaviani, 2018) waktu pertama ada pada *quality of work life* yang bukan hanya melihat bagaimanakaryawan bekerja dengan baik melainkan juga bagaimana suatu pekerjaan dapat membuat kesejahteraan hidup karyawan menbaik, kedua karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi, ketiga karyawan juga diajak untuk berperan dalam menentukan langkah yang diambil organisasi dalam hal ini penerapan *quality of work life* dapat diaplikasikan untuk menjadi kualitas kehidupan para karyawan agar lebih baik. Selain *quality of work life* karyawan, *employee engagemnet* juga menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. *Employee engagement* merupakan keterikatan karyawan terhadap organisasi. *Employee* karyawan muncul karena adanya kesesuaian atau kecocokan antara lain nilai yang ada dalam organisasi dengan karakter karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dapat dipengaruhi oleh *employee engagement*. Hal ini didukung oleh Bakker dan Demerouti (Prayudha, 2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja keras dengan pikiran yang positif

maka dari itu mereka lebih cepat atau lebih banyak menyelesaikan hal-hal lain di tempat kerja. Menurut Gibbons (2006) keterikatan pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi karyawan tersebut untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya.

Objek penelitian ini bertempat di Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. Keadaan yang selama ini terjadi yaitu menurunnya kinerja pegawai pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Demak disebabkan oleh masih rendahnya *employee engagement* dan *quality of work life* yang kurang baik.

Di dalam instansi Pemerintah Dinas Pariwisata Kabupaten Demak salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan *quality of work life* karena dengan cara ini pegawai akan betah dan nyaman dalam bekerja. Segala kebutuhan baik itu materi atau psikologis dapat terpenuhi. Selain *quality of work life* kinerja juga dipengaruhi oleh *employee engagement* , *employee engagement* secara aktif menandakan bahwa organisasi tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keterlibatan yang baik dengan organisasi, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna

yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Lumbantoruan, 2015).

menurut Mangkunegara (2009) dalam (Lubis et all. 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*) (Lubis & Wulandari, 2018).

Viswesvaran dan Ones (2000) membagi dimensi kinerja karyawan ke dalam 6 dimensi seperti di bawah ini (dalam Debby Siswono, 2006):

1. *Effort*,
2. *Job Knowledge*,
3. *Quality*,
4. *Quantity*,
5. *Compliance with rules*,
6. *Interpersonal competence*.

Quality of Work Life

Irawati (2015) mengemukakan pandangannya bahwa: “kualitas kehidupan kerja dapat menghasilkan lingkungan kerja yang manusiawi”. Hackman dalam Irawati (2015) menyatakan bahwa: “kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka di dalam organisasi dimana mereka bekerja”.

Indikator *Quality of Work Life* dikembangkan oleh Walton (Irawati, 2015) yaitu:

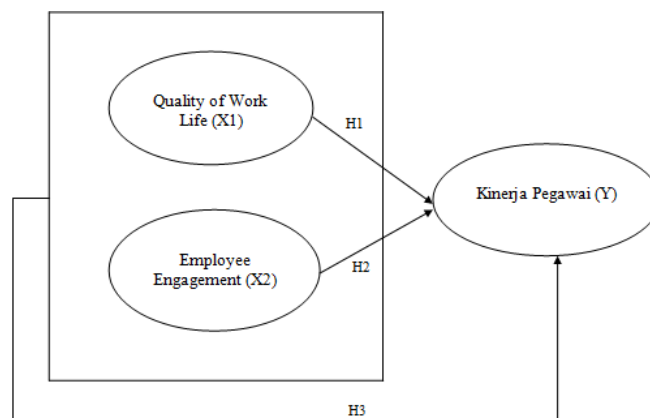
1. Pertumbuhan dan Pengembangan,
2. Partisipasi,
3. Sistem imbalan yang inovatif,
4. Lingkungan kerja.

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (Ramadhan & Sembiring, 2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Schaufeli et al. (2006) dalam Noviansyah (2020) membagi dimensi *employee engagement* ke dalam 3 dimensi, yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Asriyanto, 2013

Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Menurut Sekaran (2005), mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai

Quality of Work Life adalah sebuah pendekatan sistem yang dilaksanakan manajer untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini juga disadari oleh pekerja bahwa dengan meningkatkan kualitas kerja maka akan dapat meningkatkan upah yang lebih baik. Bagi pihak manajemen ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka produktivitas akan naik pula sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Hawasyi & ABS, 2007).

Ha1: Terdapat pengaruh positif antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Robinson, et al. (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang secara kuat *engaged* dengan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal untuk keuntungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa perusahaan kearah yang positif yang pada dasarnya kinerja perusahaan tercapai dari kinerja individualnya.

Ha2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Quality of Work Life adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karier peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya.

Ha3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antar *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Arikunto (2002:108) Populasi adalah seluruh subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Janti, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Demak yang berjumlah 59 orang pegawai (Bagian kepegawaian Dinas Pariwisata Kabupaten Demak, Januari 2021).

Sampel

Menurut Sekaran (2006) dalam Fitria (2019) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang terpilih dari populasi, dengan kata lain sejumlah tetapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 59 orang, maka besar sampel yang akan diambil pada penelitian ini berdasarkan pendapat Danim (2007) yang menjelaskan jika populasi kurang dari 100, lebih baik populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasi lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25% (Junaidi & Susanti, 2019). Berdasarkan pendapat di atas, karena populasi dari penelitian ini kurang dari 100, sehingga penulis menjadikan semua jumlah populasi menjadi sampel yaitu 59 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuesioner.

Teknik dan Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan pendekatan *statistical product and service solutions version 23*. Berikut tahapan-tahapan untuk menganalisis data:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Nitasari, 2012).

2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Nitasari, 2012).
3. Uji Asumsi Klasik
Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya pentimpangan terhadap asumsi klasik dan asumsi. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas (Mahesa, 2010).
4. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki kontribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual distribusi normal atau yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Mahesa, 2010).
5. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Mahennoko, 2011).
6. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas yakni *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Mahesa, 2010).
7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut (Mahennoko, 2011).
8. Uji Parsial (Uji t)
Uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji apakah setian variabel independen yaitu *quality of work life* (X1) dan *employee engagement* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) secara parsial.
9. Uji Simultan (Uji F)
Uji simltas (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independentyaitu *quality of work life* (X1) dan *employee engagement* (X2) secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).
10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,581	0,256	Valid
	Y1.2	0,698	0,256	Valid
	Y1.3	0,555	0,256	Valid
	Y1.4	0,579	0,256	Valid
	Y1.5	0,585	0,256	Valid
	Y1.6	0,736	0,256	Valid
	Y1.7	0,558	0,256	Valid
	Y1.8	0,685	0,256	Valid
	Y1.9	0,621	0,256	Valid

	Y1.10	0,467	0,256	Valid
	Y1.11	0,574	0,256	Valid
	Y1.12	0,573	0,256	Valid
	Y1.13	0,562	0,256	Valid
	Y1.14	0,614	0,256	Valid
	Y1.15	0,497	0,256	Valid
	Y1.16	0,657	0,256	Valid
	Y1.17	0,436	0,256	Valid
	Y1.18	0,520	0,256	Valid
<i>Quality of Work Life</i>	X1.1	0,747	0,256	Valid
	X1.2	0,687	0,256	Valid
	X1.3	0,751	0,256	Valid
	X1.4	0,632	0,256	Valid
	X1.5	0,637	0,256	Valid
	X1.6	0,559	0,256	Valid
	X1.7	0,715	0,256	Valid
	X1.8	0,676	0,256	Valid
	X1.9	0,713	0,256	Valid
	X1.10	0,698	0,256	Valid
	X1.11	0,690	0,256	Valid
	X1.12	0,601	0,256	Valid
<i>Employee Engagement</i>	X2.1	0,669	0,256	Valid
	X2.2	0,657	0,256	Valid
	X2.3	0,641	0,256	Valid
	X2.4	0,671	0,256	Valid
	X2.5	0,602	0,256	Valid
	X2.6	0,534	0,256	Valid
	X2.7	0,599	0,256	Valid
	X2.8	0,375	0,256	Valid
	X2.9	0,461	0,256	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Korelasi antar masing-masing indikator terhadap skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan item pernyataan dinyatakan valid.

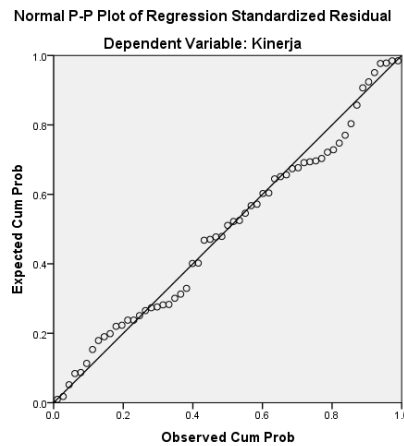
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Sig.	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0,881	0,60	Reliabel
2.	<i>Quality of Work Life</i>	0,890	0,60	Reliabel
3.	<i>Employee Engagement</i>	0,737	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas di atas, bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar, yaitu di atas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data distribusi secara normal, karena menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

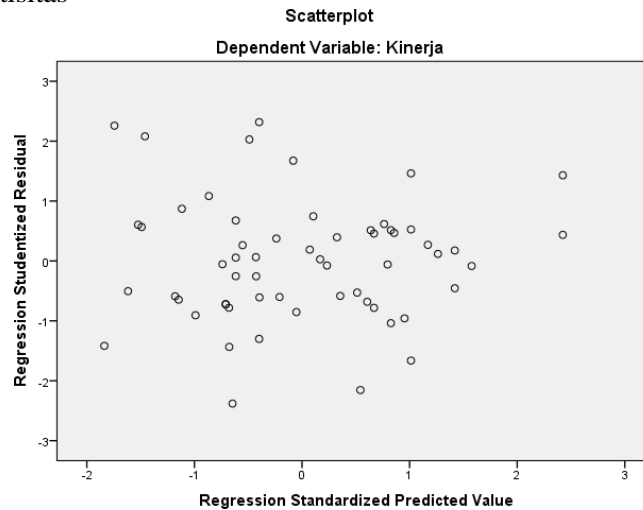
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.876	5.450		3.097	.003		
Quality of Work Life	.818	.115	.678	7.107	.000	.539	1.857
Employee Engagemnt	.488	.202	.230	2.412	.019	.539	1.857

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar dengan baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. hal ini tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskesastisitas pada model regresi yang dibuat dan menerima hipotesishomokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis llinier berganda dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variabel *quality of work life* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Data yang telah diuji validitas dan reliabilitas kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil SPSS 23 diperoleh regresi sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.876	5.450		3.097	.003
Quality of Work Life	.818	.115	.678	7.107	.000
Employee Engagement	.488	.202	.230	2.412	.019

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.876	5.450		3.097	.003
Quality of work Life	.818	.115	.678	7.107	.000
Employee Engagement	.488	.202	.230	2.412	.019

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan dari variabel bebas terdiri dari *quality of work life* (X1) dan *employee engagemnet* (X2) sedangkan variabel terikat kinerja pegawai (Y). t hitung sebesar 7,107 > t tabel yaitu 2,003.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1579.637	2	789.819	73.926	.000 ^b
Residual	598.295	56	10.684		
Total	2177.932	58			

d. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

e. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Quality of work Life

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu *quality of work life* (X1) dan *employee engagement* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 F hitung sebesar 73,926 > F tabel yaitu 3,16. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.715	3.269

f. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Quality of work Life

Hasil uji determinasi (R²) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar, 0,715. hal ini menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi variabel *quality of work life* dan *employee engagement* 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi variabel lain.

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Demak

Variabel *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. Artinya semakin tinggi *quality of work life* maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, semakin rendah *quality of work life* maka akan semakin menurun kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016) yang menyatakan bahwa Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Demak

Variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. Artinya semakin tinggi pegawai yang memiliki rasa engaged maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, semakin rendah rasa engaged maka semakin menurun pula kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mastamu (2016) yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin” hasil menunjukkan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Demak

Quality of Work Life dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. Artinya semakin tinggi *quality of work life* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, semakin rendah *quality of work life* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai akan semakin rendah juga kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kukuh Tri Laksana & Abdul Rozak (2014) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signif terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer dengan cara menyebar kuesioner maka dilakukan pengujian validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan dalam kuesioner, dan dilakukannya pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban seluruh pertanyaan dalam setiap variabel dapat dinyatakan valid dan konsisten.

Uji asumsi klasik seperti multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan, makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang diperoleh nilai t hitung sebesar 7,107 dengan probabilitas signifikan 0,00. Berdasarkan hasil tersebut t hitung $7,107 > t$ tabel 2,003 atau $p < 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang diperoleh nilai t hitung sebesar 2,412 dengan probabilitas signifikan 0,19. Berdasarkan hasil tersebut t hitung $2,412 > t$ tabel 2,003 atau $p < 0,05$ ($0,19 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

Quality of Work Life dan *Employee Engagemnet* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang diperoleh nilai F sebesar 73,926 dengan probabilitas signifikan 0,00. Berdasarkan hasil tersebut F hitung $73,926 > F$ tabel 3,16 atau $p < 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

Saran

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini, yaitu: dalam penelitian ini *quality of work life* terdiri dari indikator pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja. penilaian terendah pada indikator sistem imbalan, karena beberapa dari pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Demak masih berstatuskan pegawai honorer, pegawai merasa gaji yang diterima kurang bisa memenuhi dan mensejahterakan kehidupan mereka, untuk itu pihak organisasi harus meberikan solusi misalnya dengan adanya kerja tambahan (lembur) agar menambah penghasilan mereka dan memberikan perhatian lebih terfokus upaya merespon keinginan dan memahami perasaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini *employee engagement* terdiri dari indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. penilaian terendah pada indikator *vigor*, namun masih dalam kategori baik. Mayoritas pegawai sudah memiliki mental yang baik ketika bekerja, memiliki semangat ketika bekerja, bisa menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih ada beberapa pegawai yang kurang gigih dalam bekerja dan masih ada beberapa pegawai yang belum bisa menyelesaikan segala kesulitan dalam bekerja. Untuk itu pihak organisasi harus tetap meningkatkan keterikatan pegawai dalam hal memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. upaya meningkatkan keterikatan pegawai bisa dilakukan dengan cara diadakan gathering untuk seluruh pegawai minimal 1 bulan sekali untuk mempererat ikatan pegawai dengan organisasi. Sehingga, diharapkan dengan upaya tersebut pegawai akan sulit terlepas dengan pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak 100% dipengaruhi oleh variabel *quality of work life* dan *employee engagement* dengan perhitungan sebesar 0,715 atau 71,5%. Dengan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja. Dengan ini disarankan untuk lebih menekan pada indikator yang mendapat respon tinggi atau baik oleh pegawai, sedang untuk variabel yang indikatornya rendah maka perlu memperbaiki lebih lanjut lagi supaya mendapat hasil yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak melalui *quality of work life* dan *employee engagement* diharapkan organisasi mampu mempertahankan kualitas kerja dan keterlibatan kerja pegawai dalam melaksanakan kinerja. Serta organisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mampumeningkatkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanto, N. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Integraha Di Semarang. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Danang Sunyoto.(2009). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. *Media Pressindo*
- Debby Siswono, S. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Journal Agora, Vol.4*(No.2).
- Fauziah, F. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Jakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri SyarifHidayatullah Jakarta*.
- Fitria, N. (2019). Pengaruh Komponen Quality of Work Life dan Motivasi Kerja terhadap Employee Engagement Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H.Abdul Moeloek Bandar Lampung. *Skripsi. Bandar Lampung:Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Bandar Lampung*.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi*.
- Hapsari, R. & I. I. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan. *Jurnal PEnelitian dan Pengukuran Psikologi, 2*(2).
- Hawashi, M. M. H. A. S., & ABS, M. K. (2007). Pengaruh Employee Engagement dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan (pada Karyawan Bagian Produksi Pr. Tribus Alami Sidorejo Kab. Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisa*.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis, Volume 9*(No.2).
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas dan Rehabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi, November, 155–160*.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>

- Jung, Y. Y., & Sembiring, J. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. *E-Proceeding of Management, Vol.6*(No.1).
- Laksana, K. T., & Rozak, H. A. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang). *Journal Telaah Manajemen, Vol.II*(Edisi 1).
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata , Budaya , Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Journal Manajemen Dan Keuangan, Vol.7*(No.1).
- Lumbantoruan, E. R. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan Perilaku Kewargaan Sebagai Variabel Interventing (Studi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan CrumbRubber Pekanbaru). *Journal Jom Fekon, Vol.2*(No.1).
- Mahennoko, A. A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Mustamu, P. G. L. dan R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin. *Agora, Vol.4*(No.2).
- Nitasari, R. A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Noviansyah, C. dan. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial, Vol.8*(No.1).
- Nurrohmah, F. (2017). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Surat Kabar Harian Umum Lampung Post). *Skripsi. Bandar Lampung: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung*.
- Octaviani, M. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta*.
- Panuntun, S. (2013). Pengaruh Kepedulian Orang Tua Terhadap Perilaku Belajar Siswa Kelas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Ilip Veteran Semarang, 01*(01), 90–99.
- Prayudha, Heggi Wirawan. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia. *Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia*.
- Rachmawati, M (2013) *Employee Engagement* sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Journal among Makarti, Vol.6, No.12*.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center. *Journal Manajemen Indonesia, Vol.14*(No.1).
- Rizkiyah, N. F. (2019). Pelaksanaan Program Pembelajaran Keterampilan Hidup Mandiri (KHM) di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Godean Program Keterampilan Tata Boga. *Journal of Chemical Information and Modeling, 9*.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing. *Manajemen Analysis Journal, 5*(4).
- Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. *Journal Bisnis Teori Dan Implementasi, 8*(1).