

***THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, SERVANT LEADERSHIP, AND
QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT RASITA KERINA MULIA***

***PENGARUH EMPLOYEE ANGAGEMENT, SERVANT LEADERSHIP DAN
QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT RASITA KERINA MULIA***

Tri Suci Dalan Malem¹, Suhana²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank^{1,2}
trisuci3028@mhs.unisbank.ac.id¹, suhana@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze how the performance of PT. Rasita Kerina Mulia employees is influenced by employee engagement, servant leadership, and quality of work life. The study population consisted of 113 employees at PT. Rasita Kerina Mulia. The entire population was used as the study sample because a census sampling approach (saturation) was employed. The analysis technique used was multiple regression analysis. Based on the study findings, employee performance is positively and significantly influenced by employee engagement. Employee performance at PT Rasita Kerina Mulia is positively and significantly influenced by servant leadership. Employee performance is also positively and significantly influenced by quality of work life. Only 47.5% of the independent variables can be explained by the influence of the dependent variables; the remaining 52.5% can be explained by factors not included in the study model. This research has theoretical and practical implications.

Keywords: *Employee Performance, Employee Engagement, Servant Leadership, And Quality Of Work Life*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan PT. Rasita Kerina Mulia dipengaruhi oleh *employee angangement, servant leadership* dan *quality of work life*. Populasi penelitian berjumlah 113 karyawan di PT. Rasita Kerina Mulia. Seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian karena menggunakan pendekatan sensus sampling (jenuh). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan temuan studi, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *employee angangement*. Kinerja karyawan di PT Rasita Kerina Mulia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *servant leadership*. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *quality of work life*. Hanya 47,5% variabel independen yang dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel dependen; sisanya, 52,5%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model studi. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Employee Angangement, Servant Leadership Dan Quality Of Work Life*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan secara signifikan. Persaingan pada lingkungan bisnis memaksa perusahaan untuk cepat beradaptasi agar dapat mempertahankan pertumbuhan kinerja. Di era kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat, perusahaan perlu meningkatkan daya saingnya agar dapat bertahan (Nugroho & Fahlefi, 2022). Mempertahankan daya saing tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi atau perluasan pasar tetapi juga pada pengembangan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Sinergi yang tercipta dari kolaborasi yang kuat antara manajemen dan karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang serta meningkatkan daya saing secara keseluruhan.

Sumber daya manusia merupakan komponen esensial dalam suatu organisasi, yang dibentuk untuk memenuhi tujuan manusia (Marliah, 2023). Operasional bisnis tidak dapat berjalan secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia, meskipun fasilitas dan infrastruktur yang memadai tersedia. Sumber daya manusia memiliki peranan

krusial dalam menentukan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga kualitas sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan (Elviana & Febriana, 2021).

Dalam membangun bisnis faktor yang paling penting dalam menuju kesuksesan salah satunya adalah kualitas kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan sangat vital bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Kualitas kinerja pegawai dinilai baik apabila didukung oleh etos dan sikap kerja yang positif. Untuk mencapai performa optimal, diperlukan perhatian, penilaian, dan evaluasi yang berkelanjutan dalam setiap pelaksanaan (Handoko & Susbiyani, 2022). Kinerja merupakan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan dengan kinerja tinggi memberikan dampak positif bagi perusahaan (Mutiara et al., 2025). Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan yang baik memerlukan perhatian, penilaian, dan evaluasi yang konsisten (Nuraeni & Sulaeman, 2023).

Hasil review penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk employee engagement (Pratiwi & Rizky, 2024; Abadi, 2024; Mutiara et al., 2025), servant leadership (Dahliyanti & Adriani, 2023; Pradnyana et al., 2024; Mustaki et al., 2025), dan quality of work life (Darmawan et al., 2023; Noeng & Nuwa, 2024; Setyaji et al., 2025).

Employee engagement, yang dijelaskan oleh Umihastanti & Frianto (2022) sebagai keterikatan karyawan, berpotensi meningkatkan kinerja pekerja. Keterlibatan ini melibatkan aspek intelektual, emosional, dan fisik, serta berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratiwi & Rizky, 2024). Penelitian oleh Pratiwi & Rizky (2024), Abadi (2024), Mutiara et al. (2025),

Badrianto & Suwandi (2025), dan Pratiwi & Fatoni (2023) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Baharsyah & Nugrohoseno (2021), Santri & Giovanni (2023), dan Umihastanti & Frianto (2022) menemukan pengaruh negatif signifikan, sementara Yusuf et al. (2019), Agatha & Go (2021), dan Santri et al. (2023) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh.

Servant leadership juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Awaliya & Endratno (2023), pemimpin yang melayani dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Awaliya & Endratno (2023), Dahliyanti & Adriani (2023), Pradnyana et al. (2024), dan Mustaki et al. (2025) menunjukkan pengaruh positif signifikan servant leadership terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Tetroman et al. (2023), Dani & Mujanah (2021), dan Dewi et al. (2023) menemukan pengaruh negatif signifikan, sementara Agatha & Go (2021), Andriana & Ardi (2022), dan Wati et al. (2020) menunjukkan tidak ada pengaruh.

Quality of work life, menurut Yuniawati et al. (2025), adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rahayu, 2025). Penelitian oleh Irmayanthi & Surya (2020), Arif et al. (2020), Darmawan et al. (2023), Noeng & Nuwa (2024), dan Setyaji et al. (2025) menunjukkan pengaruh positif signifikan quality of work life terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Rahayu (2025), Lie & Rostina (2025), dan Wellem (2023) menemukan pengaruh negatif signifikan, sementara Azhari et al. (2022), Yuniawati et al. (2025), Wafa et al. (2025), dan Pratiwi et

al. (2025) menunjukkan tidak ada pengaruh.

Penelitian ini berfokus pada PT. Rasita Kerina Mulia, sebuah perusahaan jasa transportasi angkutan darat dan rental alat berat yang berlokasi di Semarang. Permasalahan awal yang teridentifikasi adalah penurunan kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan menunjukkan rata-rata persentase kinerja sebesar 73%, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Hasil pra-survei ini disajikan pada Tabel 1.1

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase Jawaban	Rata-Rata Persentase (%)
1.	Hasil kerja saya lebih baik dibandingkan dengan pekerja lain	20	75	73%
2.	Atasan saya memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap saya.	20	85	
3.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan.	20	70	
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal.	20	80	
5.	Ketika rekan saya berhalangan hadir, saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara.	20	75	
6.	Saya langsung menawarkan bantuan pada rekan, ketika ia terlihat sangat sibuk.	20	65	
7.	Saya mengerjakan rutinitas pekerjaan harian dengan baik.	20	70	
8.	Pekerjaan rutin saya sehari-hari tidak membuat saya merasa terbebani.	20	75	
9.	Saya sangat terampil berkomunikasi melalui media tulisan.	20	70	
10.	Saya mampu mempresentasikan ide dengan baik di depan banyak orang.	20	65	

Sumber : Data Primer yang diolah pada tahun 2025

Berdasarkan pra-survei kepada 20 karyawan PT. Rasita Kerina Mulia, rata-rata persentase kinerja karyawan adalah 73%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, karena terdapat kesenjangan sebesar 27% karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Rasita Kerina Mulia, dengan employee engagement, servant leadership, dan quality of work life sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sempel

Seluruh karyawan PT Rasita Kerina Mulia menjadi populasi yang terlibat dalam penelitian ini. Responden meliputi semua karyawan yang berkontribusi dalam operasional perusahaan. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah dari populasi, yakni sebanyak 113 karyawan, di mana metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling sensus atau metode jenuh. Menurut Sugiyono (2020), teknik ini menjadikan seluruh anggota dari populasi sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari lapangan melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Rasita Kerina Mulia mengenai employee engagement, servant leadership, dan quality of work life terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Rasita Kerina Mulia. Kuesioner adalah pengambilan data dari responden melalui pertanyaan yang harus dijawab (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari pertanyaan terstruktur dan terbuka. Pilihan jawaban diukur menggunakan skala Likert, yang mengukur variabel, dimensi, indikator, dan sub indikator, yang berfungsi sebagai standar pembuatan soal untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2020).

Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini akan melalui empat tahapan utama: coding, entry data, editing, serta data transformation. Setelah tahapan awal tersebut, data akan dianalisis

menggunakan program perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Penyajian data hasil analisis akan dilakukan dalam bentuk tabel dan statistic

Teknik Analisis Data

Analisa deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan kumpulan data. Lalu, pengujian validitas (dengan KMO dan loading factor) dan reliabilitas (dengan Cronbach Alpha) dilakukan untuk instrumen penelitian. Pada gilirannya, analisa regresi berganda dipergunakan dalam rangka menjawab rumusan masalah penelitian, dengan rumus:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Selanjutnya, uji kelayakan model dilakukan melalui Uji F (simultan) dan Uji Koefisien Determinan (R2). Terakhir, uji hipotesis (Uji t) diterapkan untuk mengetahui pengaruh individual variabel independen terhadap variabel dependen.mio

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Nilai KMO	Loading Factor > 0,50
<i>Employee Engangement (X1)</i>			
1	Saya memiliki semangat tinggi dalam pekerjaan.		0,81
2	Pekerjaan saya menantang.		0,847
3	Saya memberikan ide untuk kemajuan perusahaan.	0,765	0,795
4	Saya bangga menjadi bagian perusahaan.		0,85
5	Saya senang dilibatkan dalam tugas tambahan.		0,675

6	Saya siap menerima tugas baru.		0,764
<i>Servant Leadership (X2)</i>			
1	Pemimpin memperhatikan kesehatan dan hak karyawan.		0,788
2	Pemimpin mendengarkan pendapat karyawan.		0,652
3	Pemimpin memberikan visi masa depan perusahaan.	0,74	0,672
4	Pemimpin menghargai kontribusi karyawan.		0,697
5	Pemimpin mengedepankan kejujuran dan disiplin.		0,755
<i>Quality of Work Life (X3)</i>			
1	Perusahaan memberi kesempatan untuk berpartisipasi.		0,805
2	Ada keterbukaan dalam penyelesaian konflik.		0,651
3	Komunikasi perusahaan baik dengan karyawan.		0,745
4	Tersedia fasilitas pemeriksaan kesehatan.		0,667
5	Ada program pensiun.	0,801	0,621
6	Lingkungan kerja aman.		0,779
7	Gaji dan kompensasi layak.		0,671
8	Saya bangga menjadi bagian perusahaan.		0,681
9	Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan untuk pengembangan karir.		0,699
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
1	Saya menyelesaikan	0,84	0,795

	pekerjaan sesuai standar.	
2	Saya memenuhi deadline.	0,746
3	Saya memiliki inisiatif untuk hasil terbaik.	0,742
4	Saya melaksanakan rutinitas harian dengan baik.	0,722
5	Komunikasi saya baik dengan pimpinan dan rekan kerja.	0,738

Berdasarkan hasil analisis faktor, seluruh item dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memenuhi syarat kelayakan konstruk (nilai $KMO > 0.7$, *bartlett's test* signifikan, dan semua *loading factor* > 0.5 . Ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam kuesioner secara statistik mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan konsisten

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Standar
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,700
Employee Engagement (X1)	0,758	0,700
Servant Leadership (X2)	0,757	0,700
Quality of Work Life (X3)	0,804	0,700

Uji reliabilita menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kinerja karyawan sebesar ($0,802 > 0,700$), variabel *employee engagement* ($0,758 > 0,700$), variabel *servant leadership* ($0,757 > 0,700$) dan variabel *quality of work life* ($0,804 > 0,700$). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai alfa Cronbach masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,70. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini stabil dan konsisten, berdasarkan pengukuran reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang kuat, sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	8.182	4.130	1.981	.050
	Total_X1	.391	.172	2.278	.025
	Total_X2	.419	.197	2.123	.036
	Total_X3	.226	.113	2.012	.047

a. Dependent Variable: Total Y

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 8,182 + 0,391X1 + 0,479X2 + 0,226X3 + e$$

Konstanta sebesar 8,182 menunjukkan bahwa jika variabel *employee engagement* (X1), *servant leadership* (X2), dan *quality of work life* (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) adalah 8,182. Koefisien regresi untuk *employee engagement* adalah 0,391, yang berarti peningkatan 1% dalam *employee engagement* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,391. Begitu juga, koefisien untuk *servant leadership* adalah 0,479, menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam *servant leadership* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,479. Sementara itu, koefisien untuk *quality of work life* adalah 0,226, yang berarti peningkatan 1% dalam *quality of work life* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,226. Semua koefisien menunjukkan hubungan positif antara masing-masing variabel dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Determinan (R2)

Model	Model Summary ^b		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	.616 ^a	.550	.475

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total Y

nilai dari *adjuster R square* sebesar 0,475 atau 47,5% yang artinya variasi variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh *employee engagement* (X1), *servant leadership* (X2) dan *quality of work life* (X3) sebesar 47,5 % dan sisanya 52,5% ($100 - 47,5$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	222.378	3	74.126	4.032	.009 ^b
	Residual	2003.852	109	18.384		
	Total	2226.230	112			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Hasil yang diperoleh pada tabel 1.5 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ disimpulkan bahwa signifikan. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen *employee engagement* (X1), *servant leadership* (X2) dan *quality of work life* (X3) memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	8.182	4.130		1.981	.050
	Total_X1	.391	.172	.262	2.278	.025
	Total_X2	.419	.197	.234	2.123	.036
	Total_X3	.226	.113	.246	2.012	.047

a. Dependent Variable: Total_Y

Pengujian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.025 dan t sebesar 2.278, sehingga H₁ diterima. Begitu juga, *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0.036 dan t sebesar 2.123, sehingga H₂ diterima. Selain itu, *quality of work life* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.047 dan t sebesar 2.012, sehingga H₃ diterima.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai Beta sebesar 0,391 dengan signifikansi 0,025, yang berarti *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara emosional, mental, dan fisik cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan (Pratiwi & Rizky,

2024; Mutiara et al., 2025). Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *employee engagement* meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menunjukkan nilai Beta sebesar 0,419 dengan signifikansi 0,019, menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan karyawan terhadap pemimpin meningkatkan kualitas kerja. Gaya kepemimpinan ini mendorong keterlibatan dan komunikasi yang baik, yang berdampak positif pada kinerja (Awaliya & Endratno, 2023; Mustaki et al., 2025).

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai Beta sebesar 0,226 dengan signifikansi 0,047, yang menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Darmawan et al., 2023; Setyaji et al., 2025). Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa *quality of work life* berkontribusi pada kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan Penelitian

Bersumber pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Rasita Kerina Mulia.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya mengenai pengaruh employee engagement (X1), servant leadership (X2), dan quality of work life (X3) terhadap kinerja karyawan. Employee engagement yang tinggi berhubungan dengan loyalitas dan kontribusi karyawan, sejalan dengan penelitian Pratiwi & Rizky (2024) dan lainnya. Servant leadership meningkatkan kepercayaan dan komunikasi, yang berdampak positif pada kinerja, sesuai dengan penelitian Awaliya & Endratno (2023) dan lainnya. Quality of work life yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan individu berbakat, mendukung temuan Irmayanthi & Surya (2020) dan lainnya.

Implikasi Praktis

Perusahaan perlu fokus pada beberapa poin untuk meningkatkan kinerja karyawan:

- a. Employee Engagement: Fokus pada pengembangan strategi seperti pelatihan kompetensi, pemberian reward, dan analisis beban kerja untuk mencegah faktor negatif yang dapat memengaruhi retensi karyawan.
- b. Servant Leadership: Pemimpin harus menyosialisasikan visi perusahaan dengan baik dan melibatkan karyawan dalam proses pembangunan visi untuk meningkatkan komitmen dan rasa kepemilikan.
- c. Quality of Work Life: Sosialisasi keselamatan kerja, penyediaan alat pelindung diri, dan pelatihan K3 perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan, di mana variabel dependen hanya dapat menjelaskan 47,5% variabel independen, sedangkan 52,5% dijelaskan oleh faktor lain. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain seperti pelatihan, motivasi, reward, komunikasi internal, dan work-life balance yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Tetroman, F., Sari, K. W., & Taime, H. (2023). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Ninja Xpress Timika. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(7), 1185-1199.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.
- Wafa, I. K., Kirana, K. C., & Yulianto, E. (2025). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, QUALITY OF WORK LIFE DAN REWARD TERHADAP KINERGA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(01), 360-366.
- Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Budaya organisasi sebagai mediasi hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 50-58.
- Wellem, I. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Job Burnout

- Sebagai Variabel Moderasi. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 3(2), 190-198.
- Yuniawati, R., Kirana, K. C., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Intrinsik dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 9(1), 354-364.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Riyadi, B. E., & Suhana, S. (2025). Employee Satisfaction And Work-life Balance On Employee Performance: Employee Engagement As Mediation Variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 305-323.
- Nurhidayah, U. N., & Affandi, H. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Pradnyana, I. W. F. S., Suartina, I. W., & Wulandari, N. L. A. A. (2024). Peran OCB Memediasi Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen dan Pariwisata*, 4(7), 1419-1428.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161-171.
- Pratiwi, C. P., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2025). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Warehouse PT Tirta Sukses Perkasa). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(01), 525-536.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432-444.
- Rahayu, W. (2025). Pengaruh Work Engagement, Quality Of Work Life Dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Baramental Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 4(1), 804-818
- Handoko, N. T. P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 181-190.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Lie, D., & Rostina, C. F. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN QUALITY OF WORKLIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT MEDCO E & P

- MALAKA ACEH TIMUR YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT. *Mount Hope Economic Global Journal*, 3(1), 28-42.
- Marliah, S. (2023). A Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Marose. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(4), 522-534.
- Mustaki, T., Mendo, A. Y., & Biki, S. B. (2025). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement di restoran shaburi & kintan buffet surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63-74.
- Andriana, M., & Ardi, A. (2022). Pengaruh servant leadership dan digital competence terhadap job satisfaction dan work performance dengan mediasi work motivation di sekolah XYZ Jakarta Barat. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3397-3408.
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445-449.
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278-287.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1).
- Azis, M. A., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Toko Swalayan Anterah Semarang. *Journal of Management*, 10(2).
- Badrianto, Y., & Suwandi, S. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, Dan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 8(1), 613-622.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279-1292.
- Shintyawati, S., Suhana, S. A., & Indriyaningrum, K. (2023, December). The Role of Leadership, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance. In *ICMS 2023: Proceedings of the 2nd International Conference of Multidisciplinary Studies, ICMS 2023, 12 July 2023, Semarang, Indonesia* (p. 125). European Alliance for Innovation.