

**PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*), DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM)
TIRTA MAHAMERU LUMAJANG**

Rommy Wahyu Hidayat¹⁾, Dianawati Suryaningtyas²⁾, Andi Nu Graha³⁾

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

E-mail: rommywahyuhidayat@gmail.com

²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

E-mail: diana.surya@unikama.ac.id

³Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

E-mail: andi.nu.graha@unikama.ac.id

Abstract

This study analyzed the influence of competence, self-efficacy, and quality of work life on employee performance at Perumdam Tirta Mahameru Lumajang. The research used primary quantitative data from 50 permanent employees collected through a questionnaire applying a Likert scale. Data were analyzed using a multiple linear regression method through SPSS software. The results showed that competence, self-efficacy, and quality of work life simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially, competence and quality of work life had positive and significant effects, while self-efficacy had a positive but not significant effect. These findings indicate that improving employee confidence can be achieved through training programs that strengthen competencies in each division, as well as soft skills and hard skills training to enhance self-efficacy. Thus, employee self-efficacy is expected to improve and have a more significant impact on performance. Future researchers are advised to include other variables such as training, work motivation, or organizational support to provide a more comprehensive explanation of the factors influencing performance, particularly in relation to this study's findings showing that self-efficacy, although positive, does not have a significant effect on employee performance.

Keywords : Competence, Self Efficacy, Quality of Work Life, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aspek penting bagi sebuah organisasi maupun perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia menjadi penentu kesuksesan di masa mendatang karena merupakan pondasi penting dalam mengatur dan mengelola pegawai dengan optimal. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, sumber daya manusia juga harus memiliki kompetensi dan keahlian yang selaras dengan visi misi perusahaan serta kompetensi sesuai bidangnya yang dibutuhkan pada saat ini.. Sumber daya manusia juga dituntut untuk dapat mensejahterakan seluruh pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja bersama kompetensi yang dimiliki dengan keyakinan diri serta dapat terciptanya kualitas hidup kerja pegawai yang seimbang, sehingga dengan demikian kinerja pegawai akan dapat tercapai secara maksimal dan keseluruhan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dan prestasi kerja yang berasal dari usaha dan tingkah laku pegawai yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas (Kasmir, 2019).

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja. kompetensi adalah penguasaan pegawai terhadap keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai, yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Wibowo,2020). Untuk menunjang kompetensi dalam mencapai kinerja secara optimal salah-satunya dapat dicapai melalui efikasi diri, efikasi diri adalah kepercayaan dan keyakinan diri yang dimiliki setiap

individu sehingga memperoleh hasil kinerja yang maksimal dan tercapainya tujuan yang diinginkan (Sumaila dan Rossanty, 2022). Selain itu, pegawai akan memiliki efikasi diri yang baik apabila diimbangi dengan faktor lain salahsatunya yakni kualitas kehidupan kerja yang merupakan suatu proses yang memenuhi berbagai kebutuhan pegawai yang memberikan akses penuh kepada mereka dalam pengambilan keputusan serta perencanaan hidup kerja mereka yang lebih baik (Mawu *et.al*, 2018).

Kompetensi sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani *et.al* (2023) dan Rizal *et.al* (2025) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti jika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Selain itu dalam menunjang kinerja pegawai secara maksimal pegawai tentunya harus memiliki efikasi diri yang baik, keyakinan diri yang penuh akan mampu menciptakan kondisi mental yang baik, sehingga mampu mendorong dirinya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafli (2022) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian Aryoko *et.al* (2024), efikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, artinya perlu diimbangi dengan faktor lain dalam menunjang ketercapaian efikasi diri pegawai, selain itu kualitas kehidupan kerja merupakan salah-satu bentuk perhatian perusahaan terhadap para pegawainya, yakni dengan mengimplementasikan kebijakan manajemen melalui bentuk kualitas kehidupan kerja, hal ini dilakukan dalam rangka upaya untuk mendorong, peningkatan kinerja pegawai. semakin baik kualitas kehidupan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aifu *et.al* (2024) dan Mariana *et.al* (2025) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai yang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Perumdam Tirta Mahameru Lumajang memiliki peran krusial dalam menjaga. komitmen dalam menjaga kepercayaan masyarakat. Tetapi, masih terdapat permasalahan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama kasubag bagian umum dan beberapa. pegawai, peneliti menemukan permasalahan yang dihadapi. Masalah terkait kinerja yakni tingginya intensitas beban kerja, di mana jumlah tugas yang harus diselesaikan sehingga. menciptakan ketidakseimbangan beban kerja. Permasalahan terkait kompetensi yakni masih banyak pegawai tetap yang tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan teknologi. Permasalahan terkait efikasi diri yakni pegawai merasa kurang memiliki keyakinan dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas terutama ketika dihadapkan pada tantangan baru. Pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja, pegawai merasa kurang nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja fisik. Ruang kerja pegawai yang berdekatan serta tidak adanya sekat yang membatasi tingkat kebisingan suara dari divisi satu dengan lainnya. Fasilitas kerja yang juga sering mengalami kerusakan seperti AC, dan perangkat lunak. Pegawai juga merasa kurang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan non-kerja, yakni tuntutan tugas seperti intensitas lembur pegawai dan capaian target pembayaran yang kadang kala pegawai harus datang ke setiap rumah pelanggan yang mengalami penunggakan. Sehingga pegawai merasa kurang memiliki interaksi dengan keluarga secara maksimal.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkaji serta meneliti populasi dan sampel tertentu. Data yang digunakan yakni berupa kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian (Sugiyono,2023).

2.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berkaitan dengan bidang manajemen pada fokus manajemen sumber daya manusia, dengan variabel Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumdam Tirta Mahameru Lumajang. Dengan responden yang berjumlah 50 pegawai tetap Perumdam Tirta Mahameru Lumajang, yang terdiri dari seluruh pegawai tetap pada seluruh divisi yaitu pimpinan divisi dan pegawai tetap pada masing-masing divisi pada Perumdam Tirta Mahameru Lumajang. Lokasi penelitian ini terletak di Jl.Basuki Rachmad. No 21, Kec. Lumajang, Kabupaten Lumajang.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam ini data primer berasal dari jawaban responden. Pada data sekunder berasal dari pegawai Teknik analisis yang digunakan mencakup teknik analisis deskriptif, analisis inferensial, dan pengujian hipotesis. Variabel penelitian yang diteliti yakni kinerja pegawai (Y), Kompetensi (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3).

2.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sarwoko (2021) definisi operasional variabel adalah penjelasan yang berdasarkan sifat-sifat yang didefinisikan dan dapat diamati atau diukur. Definisi operasional pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

- Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu sesuai dengan kualitas dan kuantitas sesuai sasaran dan tujuan perusahaan (Kasmir, 2019). Menurut Kasmir (2019) indikator kinerja yakni (kualitas tugas, kuantitas tugas, ketetapan waktu, dan efektivitas).
- Kompetensi adalah penguasaan yang dimiliki pegawai terhadap keterampilan, pengetahuan, tugas, dan sikap pegawai, yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan dan ketercapaian kinerja secara maksimal (Wibowo,2020). Menurut Wibowo (2020) indikator kompetensi yakni (pengetahuan, keterampilan dan sikap).
- Efikasi diri adalah bentuk suatu kepercayaan dan keyakinan diri yang dimiliki setiap individu terhadap kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, sehingga pegawai dapat bekerja dengan kompetensi yang dimiliki dengan keyakinan penuh. Semakin baik efikasi diri maka dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal dan tercapainya tujuan yang diinginkan (Sumaila dan Rossanty, 2022). Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) indikator efikasi diri yakni (tingkat kesulitan, luas bidang perilaku, dan kekuatan).
- Kualitas Kehidupan Kerja adalah proses yang merespon kebutuhan pegawai dalam mengembangkan mekanisme yang dapat memberikan kesempatan penuh terhadap pengambilan keputusan serta merencanakan kehidupan kerja (Mawu *et.al*, 2018). Menurut Mawu *et.al* (2018) indikator kualitas kehidupan kerja yakni (kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi pegawai, seimbangan kehidupan kerja dan non-kerja).

Dengan demikian indikator pada masing-masing variabel tersebut dijabarkan menjadi item-item pertanyaan yang nantinya dapat menjadi alat sebagai instrumen penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.Hasil penelitian

A. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 50 responden yakni pegawai tetap Perumdam Tirta Mahameru Lumajang, maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir maka dapat diperoleh hasil yakni:

Tabel 1 Karakteristik Respondem

Rentang Usia	Jumlah	Presentase (%)
25-35 th	9	18%
35-45 th	16	32%
45-55 th	25	50%
Jumlah	50	100%
Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
3-5 th	3	6%
5-10 th	12	24%
> 10 Tahun	35	70%
Jumlah	50	100%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	22	44%
Diploma	10	20%
Sarjana	18	36%
Jumlah	50	100%

Sumber, Data Diolah 2026

Berdasarkan rentang usia. Usia paling dominan yakni rentang 45-55 tahun dengan jumlah pegawai 25 pegawai (50%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada rentang usia produktif. Pada usia ini, pegawai sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugas serta memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap pekerjaan. Berdasarkan lama bekerja. Pegawai dengan lama bekerja > 10 Tahun lebih dominan dengan jumlah pegawai 35 pegawai (70%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja cukup lama menjalankan tugasnya. Masa kerja lebih dari 10 Tahun umumnya mencerminkan tingkat kematangan dalam memahami prosedur kerja, tanggung jawab jabatan, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan pendidikan terakhir. Pegawai dengan pendidikan SMA/SMK lebih dominan dengan jumlah pegawai 22 pegawai (44%). Umumnya pendidikan SMA/SMK memiliki keterampilan praktis yang baik untuk tugas-tugas operasional sederhana, tetapi kompetensi analitis dan pemahaman konsep kerja kompleks masih terbatas, sehingga memerlukan bimbingan lebih.

B. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian pada uji normalitas model regresi yang baik ditentukan berdasarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Melalui grafik normal probability plot pada penelitian ini data sejajar dengan garis diagonal, mengindikasikan distribusi normal. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pada uji multikolinearitas, hasil pengujian pada penelitian ini mengindikasikan bahwa pada nilai variance inflation factor (VIF) semua variabel independen yaitu kompetensi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja, nilai tolerance terdapat di bawah 10 dan nilai tolerance juga lebih dari 0,1. Artinya tidak terjadi tanda multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

Pada uji Heteroskedastisitas, hasil uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu kompetensi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja, masing-masing memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Pada sebaran. grafik Scatterplot juga menunjukkan bahwa titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi gejala. heteroskedastisitas.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi sejauh mana perubahan pada variabel independen dapat mempengaruhi nilai dari variabel dependen. Adapun hasil analisis secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,174	0,407		2,888	0,006
Kompetensi	0,372	0,134	0,397	2,781	0,008
Efikasi Diri	0,114	0,141	0,124	0,809	0,423
Kualitas Kehidupan Kerja	0,256	0,095	0,332	2,701	0,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber, Data Diolah
2026

Berdasarkan data diatas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 1,174 \text{ kinerja pegawai} + 0,372 \text{ Kompetensi} + 0,114 \text{ Efikasi Diri} + 0,256 \text{ Kualitas Kehidupan Kerja} + 0,407$. Berdasarkan hasil regresi linear tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Besaran nilai konstanta yakni 1,174 menunjukkan variabel Kompetensi (X), Efikasi Diri (X²) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X), secara rata-rata apabila semua variabel independen adalah bernilai nol, maka tingkat Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan berada pada angka 1,174.
2. Besaran nilai koefisien regresi, variabel Kompetensi (X¹) yakni 0,372 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompetensi akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai sebesar 0,372 satuan. Dengan demikian, kompetensi memiliki kontribusi positif dalam mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai.
3. Besaran nilai koefisien regresi pada variabel Efikasi Diri yakni 0,114 artinya bahwa jika terjadi peningkatan pada Efikasi Diri sebesar satu satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,114 satuan. Sehingga, Efikasi Diri memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
4. Besaran nilai koefisien sebesar 0,256 pada variabel kualitas kehidupan kerja artinya. bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,256 satuan. Dengan demikian, mengindikasikan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

D. Uji F (simultan)

Pelaksanaan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) atau membandingkan nilai signifikan. Jika F yang dihitung lebih besar dari F tabel atau nilai Sig. F kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak (H_a diterima) yang menunjukkan adanya pengaruh. Sebaliknya, jika T yang dihitung kurang dari T tabel atau nilai Sig. T lebih besar dari 0,05, maka H₀ diterima (H_a ditolak) yang berarti tidak ada pengaruh. Berdasarkan hasil yang diperoleh Uji F pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F (simultan)

Variabel Bebas	F	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi (X1)			
Efikasi Diri (X2)	15,68642	.000	Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)			
$F_{\text{tabel}} = 2,81$			
Sumber, Data Diolah 2026			

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung adalah 15.686 dan nilai F tabel adalah 2.81. Dari perhitungan ini, terlihat bahwa F yang dihitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Tiga variabel tersebut memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja.

E. Uji t (parsial)

Uji t dirancang untuk mengevaluasi dampak dan pentingnya setiap variabel secara terpisah. Proses pengujian ini berfungsi untuk menilai efek dari masing-masing variabel seperti kompetensi, efikasi diri, dan kualitas hidup kerja yang terbukti mempengaruhi variabel lainnya. Berdasarkan hasil dari uji t tersebut, yaitu:

1. Variabel Kompetensi (X1) menunjukkan nilai t hitung 2,781 > dari t tabel 1,67866 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Maka H_0 ditolak (H_a diterima), yang berarti bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga hipotesis 2 diterima.
2. Variabel Efikasi Diri (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,809 < t tabel 1,67866 dengan nilai signifikansi 0,423 > 0,05, Maka H_0 diterima (H_a ditolak). yang berarti bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga hipotesis 3 ditolak.
3. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,701 > t tabel 1,67866 serta nilai signifikansi 0,010 < 0,05. Maka H_0 ditolak (H_a diterima), yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga hipotesis 4 diterima.

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil tersebut, kontribusi variabel bebas secara kolektif terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya Adjusted Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) yang mencapai 0,473. Dari nilai ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja sebesar 47,3%. dan 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

3.2. Pembahasan

Pengaruh kompetensi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Mahameru Lumajang menunjukkan yakni kompetensi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja saling berinteraksi terhadap tercapainya kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi pegawai, semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai, serta semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. kompetensi pegawai yang baik akan mendorong tingkat keyakinan dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas. Selain itu kualitas kehidupan kerja yang baik dan seimbang akan dapat memberikan rasa aman pegawai kualitas kehidupan kerja tersebut dapat mendorong pegawai dalam menggunakan kompetensi yang dimiliki dengan keyakinan diri yang penuh, sehingga masing-masing saling berkontribusi dalam ketercapaian kinerja pegawai secara

maksimal. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti (2025), Rafli (2022), dan Febiyanti *et.al* (2025). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kualitas Kehidupan Kerja terbukti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang merupakan faktor penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Mahameru Lumajang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan di Perumdam Tirta Mahameru Lumajang. Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dengan cara yang efektif. Kompetensi yang unggul memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih mandiri, efisien, dan mampu mencapai target pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kinerja secara teratur. Temuan ini sejalan pada penelitian yang dilakukan Wulandari dan Hasanah (2025), Rizal *et.al* (2025), dan Saraswati *et.al* (2025). Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa jika kemampuan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Perumdam Tirta Mahameru Lumajang menunjukkan adanya hubungan yang positif tidak signifikan. Hal ini berarti meskipun karyawan yakin dalam menyelesaikan tugas, keyakinan tersebut belum sepenuhnya mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Hal ini terjadi karena keyakinan diri belum sepenuhnya diimbangi dengan penerapan yang konsisten dalam berbagai situasi kerja, yang terbukti pada indikator Luas Bidang Perilaku dengan fokus mampu menyesuaikan kemampuan diri pegawai apabila berada pada setiap situasi kerja yang berbeda, yang merupakan indikator dengan nilai terendah. Artinya pegawai belum mengimplementasikan efikasi diri secara konsisten dalam pekerjaan sehari-hari, terutama dalam menghadapi tantangan atau situasi baru. Sehingga efikasi diri pegawai belum cukup kuat untuk menghasilkan kinerja tanpa dukungan faktor lain. Kondisi ini diakibatkan dengan tingginya lulusan SMA/SMK yang mendominasi pada bagian perusahaan unit. Pegawai dengan pendidikan SMA/SMK umumnya memiliki keterampilan praktis yang cukup baik untuk tugas-tugas operasional sederhana, tetapi kompetensi analitis dan pemahaman konsep kerja yang kompleks masih terbatas, sehingga memerlukan bimbingan lebih, hal ini berdampak pada keyakinan diri pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Candra (2020), Fauziyyah dan Rohyani (2022), dan Aryoko *et.al* (2024). Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif, tidak signifikan walaupun pegawai memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, keyakinan itu tidak sepenuhnya meningkatkan kinerja jika tidak dipadukan dengan faktor lainnya.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumdam Tirta Mahameru Lumajang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kinerja. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kompetensi pegawai menempati skor tertinggi, yang mencerminkan pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Sementara itu, skor terendah pertama yakni lingkungan kerja yang aman dan sehat yang menunjukkan pegawai merasa kurang nyaman pada kondisi lingkungan kerja fisik yakni insulasi ruangan kerja belum mampu meredam suara kebisingan pada setiap ruangan divisi. Dengan demikian, Perusahaan perlu memastikan bahwa ruang kerja dilengkapi dengan sistem peredam suara yang memadai. Skor terendah kedua yakni keseimbangan kehidupan kerja dan non-kerja, yang menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai secara optimal. Dengan demikian perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja yang ada, khususnya

terkait pembagian beban kerja, intensitas lembur serta pembagian waktu kerja agar pegawai memiliki ruang yang lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sehingga Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riskawati *et.al* (2023), Cangara *et.al* (2023), dan Mariana *et.al* (2025). Penelitian tersebut menunjukkan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari studi mengenai pengaruh kompetensi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumdam Tirta Mahameru Lumajang. Diperoleh kesimpulan bahwa Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi dan kualitas kehidupan pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Efikasi diri memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Perumdam Tirta Mahameru Lumajang. Hal ini diakibatkan pada tingginya lulusan SMA/SMK sehingga pegawai yang merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas terutama ketika pegawai dihadapkan pada tantangan baru.

Pada kinerja pegawai, khususnya terkait kuantitas tugas dengan fokus pada menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kuantitas manajemen kinerja dengan menata ulang pembagian beban kerja agar lebih proporsional. Pada kompetensi terkait pengetahuan dengan fokus menyesuaikan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan. perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan pegawai dengan menyesuaikan keterampilan terhadap tuntutan pekerjaan melalui pemberian program pelatihan penguasaan sistem informasi sesuai dengan kompetensinya. Pada efikasi diri terkait luas bidang perilaku dengan fokus menyesuaikan kemampuan diri di situasi kerja yang berbeda. Kondisi ini disebabkan oleh kesenjangan latar belakang pendidikan serta kurangnya pengalaman. Dengan banyaknya lulusan SMA/SMK, perusahaan perlu memperkuat keyakinan dan kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuannya melalui pelatihan penguatan kompetensi diri pada setiap divisi. Pada kualitas kehidupan kerja, terkait lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan fokus insulasi suara di tempat kerja dapat mengurangi suara kebisingan. Perusahaan perlu memastikan ruang kerja dilengkapi dengan sistem peredam suara yang memadai. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja dengan fokus pekerjaan di tempat kerja seimbang dengan kehidupan pribadi. Perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem kerja, khususnya terkait pembagian beban kerja, intensitas lembur serta pembagian waktu kerja, sehingga pegawai memiliki ruang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan demikian kinerja pegawai dapat meningkat.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Direktur dan seluruh jajaran manajemen Perumdam Tirta Mahameru Lumajang yang telah memberikan izin, dukungan, serta kemudahan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan atas kerja sama dan bantuan yang diberikan, baik dalam bentuk informasi, data, maupun kesempatan untuk melakukan observasi dan pengumpulan data di lingkungan perusahaan. Dukungan tersebut sangat membantu kelancaran dan keberhasilan penelitian ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aifu, Kurniati. D., Sari. E., Sarumi. R. (2024). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Terhadap Kinerja Bidan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna." *Jurnal Riset Sains dan Kesehatan Indonesia* 1(1): 16–23

- Aryoko dan Sriathi. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. " *E-Jurnal Manajemen*". 8 (1), 6990-7013.
- Cangara, F. F., Muis. M., Taba. M. I., Umar. F. (2023). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB), Kompetensi dan Perilaku Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Transportasi Laut di Sulawesi Selatan." Disertasi Doktor. Universitas Hasanuddin.18(05): 125-57.
- Fauziyyah dan Rohyani. (2022). "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 4(3): 330–43.
- Febiyanti. N. I, Sedyastuti. K., Suhars. A. A. P (2025). "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Pagak." *Edunomik* 9(2): 2572–81.
- Indriyani D.N., Suardhika. I. N., Rismawan. P. A. E. (2023). "Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy dan DAN Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali" *journal e-ISSN 4: 150–65*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Edisi pertama. PT. Raja Grafindo Persada
- Mariana, Uci, Halim. A , dan Elvina. (2025). "The Effect of Quality of Work Life , Competence ,Communication , Career Development , and Motivation on Employee Performance." *Journal of Applied Business Administration*.
- Mawu. A. S., Tewal. B., Walangitan., M., D. (2018). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. " *Jurnal EMBA*".6(4).
- Pujiastuti. E., (2025). "Analisis Kompetensi Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toyota Astra Motor." *Jurnal Lentera Bisnis 14(1): 242–50*.
- Rafli, Syahdinar (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 5(2023): 687–700.
- Riskawati, Kasran M, dan Sampetan. S. (2023). "Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(1): 60–71.
- Rizal. S, Rahmad, Bakaruddin, Kusumamah. A. (2025). "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Pt.Timas Suplindo Km 9 Lintas Duri-Dumai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 4(1): 702–7011.
- Saraswati, Sintya. N. P. A, Putra. P. A. D, Utami. N. M. S. (2025). "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Delcielo Villa Jimbaran." *Emas* 6(4): 936–50.

- Sari. D.P., dan Candra. Y (2020). “Pengaruh PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di Lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Putra Indonesia ‘YPTK’ Padang.” 1(3): 224–28.
- Sarwoko, D. E. S. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi ke-3. Malang: Widya Gama Press.
- Sumaila, R. S., dan Rossanty, N. P. E. (2022). "The Influence of Self-Efficacy and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT. Makassar Raya Motor, Palu City.Raya Motor, Palu City.” *Journal of Management Science, Tadulako University*, 8(1), 28-41.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Cetakan Ke-5. Bandung: CV ALFABETA.
- Wulandari. D., dan Hasanah. (2025). “The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance at PT. Kendali Bumi Semesta.” *International Journal of Science and Society* 7(1): 498–512.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.