

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Dinas pertanian kabupaten lima puluh kota merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan dan implementor dalam mensukseskan pengembangan ekonomi dalam sektor pertanian yaitu di bidang tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan di kabupaten lima puluh kota. Sebagai Instansi pemerintahan daerah, dinas pertanian kabupaten lima puluh kota memerlukan kinerja karyawan yang optimal dan profesional di bidangnya demi terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan apabila pemberian kualitas kehidupan kerja yang baik dan rasa keterlibatan karyawan dengan organisasi yang terjalin kuat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of worklife* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada dinas pertanian kabupaten lima puluh kota. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan pengumpulan data melalui survey dan kuesioner yang disebarakan sebanyak 51 responden. dan penetapan populasi dan sampel menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Pemrosesan data dilakukan dengan *software* SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial *Quality Of Worklife* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota. (2) Secara parsial *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota. (3) secara parsial *Quality Of Worklife* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota. (4) Secara parsial *Employee Engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota. (5) Secara parsial *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota. (6) Diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung *Quality Of Worklife* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung *Quality Of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota. (7) Diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung *Employee Engagement* lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kata Kunci: *Quality Of Worklife, Employee Engagement, Job Satisfaction dan Kinerja Karyawan.*