

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kinerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB). Variabel penelitian yaitu Pengaruh Kualitas Kehidupan Kinerja (X1), Gaya Kepemimpinan(X2)Kinerja karyawan (Y) dan Kepuasan Kinerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner dengan sampel 48 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis *Structral Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Square (PLS)*. untuk uji hipotesis digunakan yaitu *Path Coeficient* yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan *Indirect Effect* merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian yang didapatkan yaitu : a).Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.b). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.c).Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan.d).Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan. e).Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. f).Pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerjalebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerjaterhadap KinerjaKaryawan melalui Kepuasan Kerja. g).Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinanlebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

R-Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,547 atau sebesar 54,7%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kepuasan Kerjadari konstruk Kualitas Kehidupan Kerjadan Gaya Kepemimpinan. Sementara nilai *R-Square*untuk konstruk Kinerja Karyawansebesar 0,921 atau sebesar 92,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kualitas Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawandan Kepuasan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the Quality of Life, Performance and Leadership Style on Employee Performance with Performance Satisfaction as an Intervening Variable in the Office of Women's Empowerment for Population Control and Family Planning (DP3AP2KB). The research variables are the Effect of Quality of Life, Performance (X1), Leadership Style (X2), Employee Performance (Y) and Performance Satisfaction (Z). Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires with a sample of 48 respondents. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). To test the hypothesis used, namely Path Coefficient, which is a test conducted to see the direct effect and the Indirect Effect is a test that aims to see the indirect effect.

The results obtained are: a). There is a significant influence between the Quality of Work Life on Job Satisfaction. b). There is a significant influence between Leadership Style on Job Satisfaction. c) There is a significant influence between the Quality of Work Life on Employee Performance. d). There is a significant influence between Leadership Style on Employee Performance. e). There is a significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. f) The direct effect of the quality of working life is smaller than the indirect effect of the quality of work life on employee performance through job satisfaction. g). The direct effect of Leadership Style is smaller than the indirect effect of Leadership Style on Employee Performance through Job Satisfaction.

The R-Square of the Job Satisfaction construct is 0.547 or 54.7%, which illustrates the magnitude of the influence it receives from the Job Satisfaction construct from the Quality of Work Life construct and Leadership Style. While the R-Square value for the Employee Performance construct of 0.921 or 92.1% shows the magnitude of the influence exerted by the constructs of Quality of Work Life, Leadership Style and Job Satisfaction in explaining or influencing employee performance.

Keywords: Quality of Life, Performance, Leadership Style, Employee Performance and Performance Satisfaction