

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang)**

Nama : Chalishak Wirdawati  
NIM : 22231468

Program Magister Manajemen Universitas BPD  
e-Mail : chalishak.taru@gmail.com

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Quality of Work Life (QWL)* (Asari, 2022). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Putra, dkk (2020), Sitohang dan Budiono (2021), Asari (2022), Anisya, dkk (2022) serta Darmawan, dkk (2023) yang menghasilkan *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari, dkk (2022) yang menghasilkan *Quality of Work Life (QWL)* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* untuk penelitian ini

Selain faktor *Quality of Work Life (QWL)*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Self Efficacy*. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Sitohang dan Budiono (2021), Putra, dkk (2021), Syifa dan Maharani (2022) serta Rossiandy dan Indradewa (2023) yang menghasilkan *self efficacy* mempunyai pengaruh yang mana pengaruh tersebut positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Azhari, dkk (2022) yang menghasilkan *self efficacy* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* untuk penelitian ini.

Selain faktor *Quality of Work Life (QWL)* dan *self efficacy*, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pada kepuasan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Putra, dkk (2020), Asari (2022), Syifa dan Maharani (2022), Azhari, dkk (2022), Darmawan, dkk (2023), yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Azhari, dkk (2021) yang menghasilkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap*.

Kajian penelitian mengenai pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* dan *self efficacy*, serta didukung atau mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Di mana penelitian ini replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, dkk (2020) dengan judul “*The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok*”. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang pada variabel dimana penelitian terdahulu dengan variabel dependen : kinerja , variabel independen : *Quality of Work Life (QWL)*, variabel mediasi : *self efficacy*, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel dependen : kinerja , variabel independen : *Quality of Work Life (QWL)* dan *self efficacy* untuk variabel mediasi: kepuasan kerja. Perbedaan lain pada populasi dan sampel dengan sampel 150 karyawan dari 15 hotel di Lombok, Indonesia. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang yang berjumlah 46 pegawai. Metode analisis yang yang digunakan penelitian sebelumnya menggunakan structural equation modeling (SEM) sedangkan yang akan digunakan pada penelitian yang baru dengan analisis regresi partial (*Partial Keast Square/PLS*).

Fenomena pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang pada saat sekarang ini mengalami kurang maksimalnya kinerjanya.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Indikator Kinerja  
Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang

No	Indikator	2019		2020		2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Angka kelahiran Total (Total Fertility Rate / TFR)	2.00	2.00	2.00	1.99	2.00	2.00	2.00	1,75	2.00	1.74
2	PUS Unmeet need	8.44	9.63	7.72	10.46	7.00	10.89	9.08	9.13	8.56	8.42
3	Tingkat putus pakai kontrasepsi (DO)	11.6	8.42	11.40	11.74	11.20	19.63	11.20	79.1	11.10	6.18
4	Peserta KB Aktif	76.98	77.47	77.32	74.99	78.00	73.88	77.04	76.08	77.14	77.72
5	PUS yang isterinya < 20 tahun	0.52	0.58	0.51	0.58	0.50	0.58	0.50	0.39	0.50	0.31
6	Anggota Bina Keluarga Aktif	56.86	54.63	58.86	47.68	60.02	39.39	60.02	72.91	60,12	69.51

Sumber : Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui target dan realisasi indikator kinerja Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang tahun 2019 – 2023 di mana indikator kinerja pertama angka kelahiran Total (Total Fertility Rate / TFR) menunjukkan rata-rata tidak memenuhi target dari 5 tahun yang memenuhi target hanya 2 tahun 2019 dan tahun 2021 sedangkan tahun 2020, 2022 dan 2023 tidak memenuhi target.

Untuk indikator kinerja kedua PUS Unmeet need rata-rata memenuhi target dari 5 tahun 4 tahun memenuhi target 2019, 2020, 2021 dan 2022 sedangkan tahun 2023 tidak memenuhi target. Untuk indikator kinerja ketiga tingkat putus pakai kontrasepsi (DO) menunjukkan rata-rata mengalami penurunan dari 5 tahun 3 tahun mengalami penurunan yaitu tahun 2019, 2022 dan 2023 sedangkan 2 tahun mengalami kenaikan yaitu tahun 2020 dan 2021.

Untuk indikator kinerja keempat peserta KB Aktif diketahui rata-rata mengalami penurunan dari 5 tahun 3 tahun mengalami penurunan yaitu tahun 2020, 2021 dan 2022 sedangkan 2 tahun 2019 dan 2023 mengalami kenaikan. Untuk indikator kinerja kelima PUS yang isterinya < 20 tahun rata-rata mengalami kenaikan dari 5 tahun 3 tahun memenuhi target yaitu tahun 2019, 2020 dan 2021 sedangkan tahun 2022 dan 2023 tidak memenuhi target. Untuk indikator kinerja keenam Anggota Bina Keluarga Aktif menunjukkan rata-rata mengalami penurunan dari 5 tahun 3 tahun tidak memenuhi target yaitu tahun 2019, 2020 dan 2021 sedangkan tahun 2022 dan 2023 memenuhi target. Hal tersebut menjadi faktor pendorong Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan beberapa alternatif diantaranya meningkatkan *Quality of Work Life (QWL)* dan *self efficacy* serta kepuasan kerja yang lebih tinggi di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang).

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan penelitian antara lain :

1. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang ?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang
5. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang
6. Untuk menganalisis dan membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang
7. Untuk menganalisis dan membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empirik mengenai pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja.
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang tema yang sama di masa yang akan datang.
  - c. Penelitian ini merupakan aplikasi dari berbagai teori manajemen sumber daya manusia yang diterima penulis di bangku kuliah.
2. Manfaat praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti instansi pemerintah atau perusahaan-perusahaan swasta.
  - b. Memberikan informasi bagi pihak-pihak terkait, khususnya Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan di bidang personalia yang dapat meningkatkan *Quality of Work Life (QWL)* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja, karena hal ini sangat penting bagi perkembangan organisasi tersebut di masa yang akan datang.

## **2. Telaah Pustaka**

### **2.1. Teori Harapan (*expectancy theory*)**

Teori harapan (*expectancy theory*) Victor Vrom pada buku Robbins dalam Eddi (2020) menyatakan bahwa individu cenderung bertindak dengan cara tertentu berdasarkan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan oleh daya tarik hasil tersebut bagi orang itu. Dalam *expectancy theory*, menyatakan pula bahwa perilaku yang diharapkan dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan kinerja. Perilaku-perilaku tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara kinerja yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya.

Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada kinerja tugas secara efektif. Dalam penerapannya, sistem imbalan dapat efektif apabila sebuah imbalan itu diberikan dalam kondisi-kondisi (Lawler dalam Eddi (2020): (1) mempunyai arti penting (2) fleksibel (3) diberikan dalam jumlah yang relative sering (4) kejelasan, serta (5) biaya terjangkau. Dengan demikian memilih jenis imbalan bagi organisasi dilakukan dengan mengidentifikasi karakteristik imbalan yang dipilih.

### **2.2. Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai menurut Nasution (2021) antara lain :

#### 1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

#### 2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

#### 3. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

#### 4. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

#### 5. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

### **2.3. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)**

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja (Waldan, 2017). Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara

sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, kekayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para pegawai, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional. Asriani, et. all (2023) mengidentifikasi empat indikator dalam penerapan *quality work life*, yaitu;

1. Pertumbuhan dan perkembangan, kemungkinan berkembangnya kemampuan dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan dapat terjaga dan karyawan dapat didorong untuk selalu melakukan pekerjaannya.
2. Partisipasi, kemampuan untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerjaan dengan mengambil bagian dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Partisipasi karyawan dapat dinilai dengan melihat bagaimana karyawan bekerja sama, berpartisipasi dalam rapat, dan meningkatkan kinerja tim.
3. Sistem kompensasi inovatif, hal ini memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan mereka sesuai dengan standar hidup mereka dan sesuai dengan standar upah yang berlaku di pasar tenaga kerja. Ketika karyawan mempersepsikan pemberian kompensasi yang tidak mencukupi, prestasi kerja, motivasi kepuasan kerja dan produktivitas kerja cenderung menurun.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, meliputi penentuan jam kerja, peraturan yang berlaku pada pimpinan dan lingkungan fisik. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja juga termasuk dalam indikator lingkungan kerja.

#### **2.4. Self Efficacy**

Menurut Luthans (2019), *self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap pegawai untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Menurut Syifa dan dan Maharani (2022), dimana untuk mengukur *self efficacy* terdiri dari 7 (tujuh) indicator :

1. Orientasi pada tujuan
2. Penyelesaian pekerjaan
3. Dukungan pemimpin
4. Rekan kerja
5. Keberhasilan instansi
6. Hubungan kerja
7. Kemampuan kerja.

#### **2.5. Kepuasan Kerja**

Harahap (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang didapatkan (Sunarta, 2019). Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap baik atau positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang pegawai yang tidak pernah puas dengan pekerjaannya mempunyai prasangka buruk terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini

menunjukkan setiap pegawai mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Hal tersebut dapat menjadi sangat penting agar diperhatikan dalam pengembangan dan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Robbins dan Judge dalam Aulia dan Setyaningrum (2023) dimana untuk mengukur kepuasan kerja terdapat 5 (lima) indikator :

1. Pekerjaan yang menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung,
3. Gaji upah yang pantas
4. Sistem promosi
5. Rekan kerja

## **2.6. Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1. Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja (Waldan, 2017). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan pernah dilakukan oleh Asriani, dkk (2023) serta Darmawan, dkk (2023) yang menghasilkan *Quality Of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

### **2.6.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2019), *self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Self efficacy* terhadap kepuasan pernah dilakukan oleh Syifa dan Maharani (2022), Azhari, dkk (2022), Aulia dan Setyaningrum (2023) serta Rossiandy dan Indradewa (2023) yang menghasilkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

### **2.6.3. Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai**

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja (Waldan, 2017). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Putra, dkk (2020), Sitohang dan Budiono (2021), Asari (2022), Anisya, dkk (2022) serta Darmawan, dkk (2023) yang menghasilkan *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

#### **2.6.4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Luthans (2019), *self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Sitohang dan Budiono (2021), Putra, dkk (2021), Syifa dan Maharani (2022) serta Rossiandy dan Indradewa (2023) yang menghasilkan *self efficacy* mempunyai pengaruh yang mana pengaruh tersebut positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

#### **2.6.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Harahap (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pada kepuasan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Putra, dkk (2020), Asari (2022), Syifa dan Maharani (2022), Azhari, dkk (2022), Darmawan, dkk (2023), yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

#### **2.6.6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

*Quality of Work Life (QWL)* merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *Quality of Work Life (QWL)* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2019). Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Darmawan, dkk (2023), yang menghasilkan kepuasan kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>6</sub> : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

#### **2.6.7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

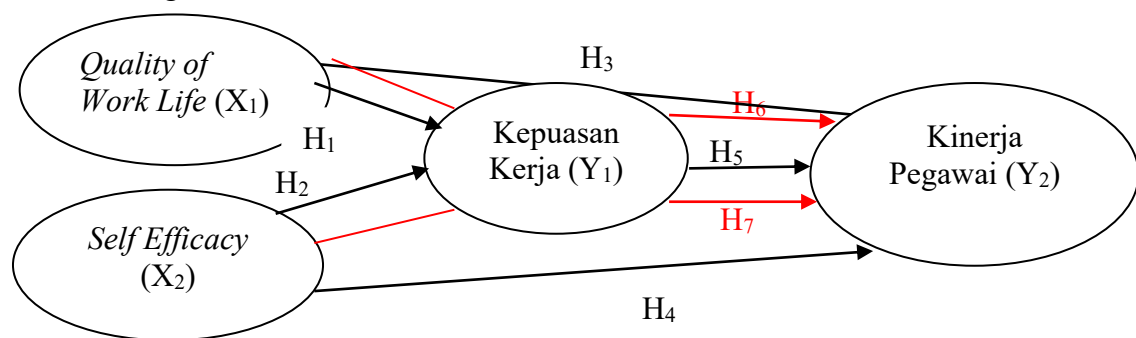
*Self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu (Luthans, 2019). Dengan kata lain, *self efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap pegawai untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Dengan *self efficacy* yang semakin tinggi akan membuat meningkatkannya kinerja pegawai. Apabila didukung atau dimediasi oleh kepuasan kerja akan meningkat, maka kepuasan memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya (Harahap, 2020).

Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Syifa dan Maharani (2022) yang menghasilkan kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>7</sub> : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

### 2.7. Model Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 1.1 Model Penelitian

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan unit yang menyeluruh atau individu yang berada dalam lingkup yang hendak diteliti (Sugiyono, 2022). Adapun populasi yang digunakan di penelitian ini ialah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang yang berjumlah 46 pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan digunakan sebagai obyek yang diteliti (Sugiyono, 2022). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *census sampling* yaitu menentukan sampel dengan mengambil semua jumlah populasi yang ada untuk dijadikan sampel dengan syarat pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden.

### 3.2. Variabel Penelitian

Tabel 3.1  
Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator
1	<i>Quality of Work Life</i> (QWL) (X <sub>1</sub> )	Kualitas kehidupan kerja atau <i>Quality of Work Life</i> (QWL) merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja (Waldan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan pegawai</li> <li>2. Partisipasi pegawai dalam keputusan</li> <li>3. Sistem kompensasi</li> <li>4. Lingkungan kerja (Asriani, et. all, 2023)</li> </ol>

2	<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	<i>Self-efficacy</i> mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu (Luthans, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi pada tujuan instansi</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan</li> <li>3. Dukungan pemimpin</li> <li>4. Rekan kerja</li> <li>5. Keberhasilan instansi</li> <li>6. Hubungan kerja</li> <li>7. Kemampuan kerja</li> </ol> (Syifa dan dan Maharani, 2022)
3	Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya (Harahap, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang menantang</li> <li>2. Kondisi kerja yang mendukung</li> <li>3. Gaji upah yang pantas</li> <li>4. Sistem Promosi</li> <li>5. Kerja sama dengan rekan kerja</li> </ol> (Aulia dan Setyaningrum (2023)
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja.</li> <li>3. Disiplin kerja.</li> <li>4. Inisiatif.</li> <li>5. Kerjasama.</li> </ol> (Nasution, 2021)

### 3.3. Metode Analisis Data

#### 3.3.1. Uji analisis regresi partial (*Partial Keast Square/PLS*)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Keast Square/PLS*) untuk menguji beberapa hipotesis dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* Smart PLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut Ghozali, (2020) PLS merupakan teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan dependen berganda dan variable independen berganda. PLS adalah salah satu metoda statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat lima variable yang dibentuk dengan indikator formatif dan membentuk variable mediasi.

Langkah-langkah dalam analisis menggunakan PLS (Ghozali, 2016)

1. Analisa univariat adalah analisis yang menyajikan metode statistik untuk menganalisis satu variabel penelitian dalam waktu tertentu (Ghozali, 2020) Analisa univariat dilakukan untuk menggambarkan responden penelitian secara deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi antara lain karakteristik responden (umur, jenis kelamin, masa kerja), kinerja pegawai, QWL, *Self Efficacy* dan kepuasan kerja.

2. Analisa *Partial Least Square* (PLS) merupakan suatu teknik analisis yang menggabungkan pendekatan struktural, pendekatan analisis faktor dan analisis jalur. Analisis PLS dapat mengakomodir sampel berukuran kecil serta dapat digunakan untuk mengembangkan suatu model penelitian, karena tujuan penggunaan analisis ini lebih ke arah eksploratori. Langkah-langkah melakukan analisis PLS adalah sebagai berikut:
- a. Merancang *Inner Model*  
Rancangan inner model dilakukan dengan mendasarkan pada teori yang mendasari, hasil riset empiris yang terdahulu, regulasi, rasionalisasi serta proses eksplorasi hubungan antar variabel.
  - b. Merancang *Outer model*  
Rancangan outer model dapat bersifat reflektif dan formatif. Pada bagian ini harus diperhatikan arah panah dan sifat dari indikator.
  - c. Uji *Goodness of Fit*  
Pada tahap ini akan dilakukan pengujian kesesuaian model melalui berbagai penentuan *goodness-of-fit*. *Partial Least Square* (PLS) tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk estimasi parameter sehingga teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan validitas konvergen dan diskriminan dari indikator dan reliabilitas komposit untuk blok indikator. Sedangkan outer model dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan kandungan substantifnya, yaitu dengan membandingkan bobot relatif dan melihat signifikansi ukuran bobot.
  - d. Uji Koefisien Determinasi  
Perubahan nilai R-square dapat dipergunakan guna menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah berpengaruh secara substantif. Tidak hanya melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan memperhatikan relevansi prediktif *Q-square* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa ideal atau baik nilai yang diamati dihasilkan oleh model serta parameter yang diestimasi. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan yaitu model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) diinterpretasikan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif.
  - e. Analisis jalur  
Analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari metode analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur dipergunakan guna menganalisis pola hubungan antar variabel dengan maksud yaitu mengetahui pengaruh secara langsung atau pengaruh secara tidak langsung sekumpulan variabel independen atau bebas (eksogen) terhadap variabel dependent atau terikat (*endogen*). Intinya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang dibakukan (*standardized regression coefficient*). Analisis jalur memberikan hubungan kausal yang eksplisit antara variabel berdasarkan teori. Panah menunjukkan hubungan antara variabel. Setiap nilai p dipersepsikan sebagai nilai jalur atau koefisien jalur.

f. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan program PLS dimana tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Dasar pengujian hipotesis yaitu apabila nilai Sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai Sig > 0,05 maka hipotesis otomatis ditolak.

**b. Uji Mediasi**

Di dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/*intervening* yaitu kepuasan kerja. Menurut Ghazali, (2020) suatu variabel disebut variabel mediasi/*intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Alternatif pengujian model mediasi SEM-PLS dengan metode VAF (*Variance Accounted For*).

Metode Variance Accounted For (VAF) yang dikembangkan oleh Preacher dan Hayes dalam Ghazali, (2020) serta bootstrapping dalam distribusi pengaruh tidak langsung dipandang lebih sesuai karena tidak memerlukan asumsi apapun tentang distribusi variabel sehingga dapat diaplikasikan pada ukuran sampel kecil. Pendekatan ini paling tepat untuk PLS yang menggunakan metode resampling dan mempunyai statistical power yang lebih tinggi dari metode Sobel. Langkah pertama dalam prosedur pengujian mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan formula pengaruh variabel independen pada variabel mediasi dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen (Sholihin, 2014). Apabila pengaruh tidak langsung signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pemediasi mampu menyerap atau mengurangi pengaruh langsung pada pengujian pertama. Ketiga menghitung Nilai VAF dengan rumus (Ghozali, 2020) :

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}}$$

Pengambilan kesimpulan mediasi:

- a) Jika nilai VAF > 80% maka mediasi full.
- b) Jika nilai VAF > 20% dan < 80% maka mediasi parsial.
- c) Jika nilai VAF < 20% maka tidak ada efek pemediasi

## **4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **4.1. Deskripsi Responden**

Sampel dalam penelitian ini adalah ialah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang yang berjumlah 46 pegawai. Adapun deskripsi responden mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja sebagai berikut :

#### **1. Usia Responden**

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini :

Tabel 4.1  
Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	3 orang	6,5 %
2	31 – 40 tahun	25 orang	54,3 %
3	41 – 50 tahun	16 orang	34,8%
3	> 50 tahun	2 orang	4,3 %
Jumlah		46 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia 31 - 40 tahun sebanyak 25 orang (54,3). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang tergolong usia yang masih produktif sehingga masing-masing mempunyai kreativitas yang tinggi dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini :

Tabel 4.2  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	24 orang	52,2 %
2	Wanita	22 orang	47,8 %
Jumlah		46 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang sebagian besar pria sebesar 24 orang atau 52,2% sedangkan wanita sebesar 22 orang atau 47,8%. Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang membutuhkan sebagian besar untuk tugas di lapangan sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga pria untuk melakukan penyuluhan di lapangan sedangkan tenaga wanita sebagian besar untuk tenaga di kantor sebagai administrasi dan penerima tamu.

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3  
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	3 orang	6,5 %
2	Diploma	5 orang	10,9 %
3	S1	31 orang	67,4 %
4	S2	7 orang	15,2 %
Jumlah		46 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden yang tingkat pendidikannya S1 sebanyak 31 orang (67,4%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang mempunyai pendidikan yang tinggi, ditunjukkan dengan banyaknya pegawai lulus dari perguruan tinggi (S1).

#### 4. Masa Kerja Responden

Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	7 orang	15,2 %
2	6 – 10 tahun	18 orang	39,1 %
3	11 – 15 tahun	19 orang	41,3 %
4	> 15 tahun	2 orang	4,3 %
Jumlah		46 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang sebagian besar antara 11 – 15 tahun sebanyak 19 orang (41,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah lama bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang sehingga mempunyai pengalaman kerja untuk dapat mengatasi permasalahan pekerjaannya.

#### 4.2. Deskripsi Variabel

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan, maka data input yang diperoleh dan digunakan pada penelitian ini meliputi kinerja pegawai, kinerja pasar dan kinerja keuangan pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Berikut merupakan penyajian analisis indeks jawaban responden yang didasarkan pada jawaban terhadap tiap-tiap pernyataan yang menjadi *instrument* dalam penelitian ini. Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat dilihat intensitas kondisi tiap-tiap variabel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{\sum (F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)}{5}$$

Keterangan :

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Rumus :

$$\text{Skor tertinggi} = (F5 \times \text{Jml Responden}) = (5 \times 46) = 230$$

$$\text{Nilai Index} = \frac{230}{5} = 46$$

$$\text{Skor terendah} = (F1 \times \text{Jml Responden}) = (1 \times 46) = 46$$

$$\text{Nilai Index} = \frac{46}{5} = 9,2$$

$$\text{Range (R)} = 46 - 9,2 = 36,8$$

$$\text{Interval} = \frac{36,8}{3} = 12,3$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka angka indeks dimulai dari angka 9,2 hingga 46 dengan rentang sebesar 12,3 tanpa angka 0. Dengan menggunakan 3 kriteria, maka yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks menurut Ferdinand, 2019) adalah sebagai berikut:

Nilai indeks 9,2 – 21,5 : Interpretasi buruk

Nilai indeks 21,6 – 33,8 : Interpretasi cukup baik

Nilai indeks 33,9 – 46,0 : Interpretasi baik

Berdasarkan kriteria-kriteria diatas, ditentukan hasil responden terhadap variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini, selanjutnya interpretasi responden dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Variabel *Quality of Work Life* (QWL) (X1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel QWL pada 46 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel *Quality of Work Life* (QWL) (X1)

No	Indikator Variabel	<i>Quality of Work Life</i>										Jml	Skor	Indeks (%)	Kategori
		STS		TS		CS		S		SS					
		F	Fx1	F	Fx 2	F	Fx 3	F	Fx 4	F	Fx 5				
1	Pengembangan pegawai	0	0	0	0	10	30	17	68	19	95	46	193	38,6	Baik
2	Partisipasi pegawai dalam keputusan	0	0	5	10	18	54	15	60	8	40	46	164	32,8	Cukup Baik
3	Sistem kompensasi	0	0	3	6	0	0	19	76	24	120	46	202	40,4	Baik
4	Lingkungan kerja	0	0	7	14	11	33	16	64	12	60	46	171	34,2	Baik
Rata-rata												182,5	36,5	Baik	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penelitian secara keseluruhan *Quality of Work Life / QWL* pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang tergolong baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan rata-rata nilai indeks 36,5 di antara 33,9 – 46,0 dengan interpretasi baik.

## 2. Variabel *Self Efficacy* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel *Self Efficacy* pada 46 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6  
Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X2)

No	Indikator Variabel	<i>Self Efficacy</i>										Jml	Skor	Indeks (%)	Kategori
		STS		TS		CS		S		SS					
		F	Fx 1	F	Fx 2	F	Fx 3	F	Fx 4	F	Fx 5				
1	Orientasi pada tujuan instansi	0	0	0	0	6	18	16	64	24	120	46	202	40,4	Baik
2	Penyelesaian pekerjaan	0	0	0	0	11	33	24	96	11	55	46	184	36,8	Baik
3	Dukungan pemimpin	0	0	0	0	11	33	12	48	23	115	46	196	39,2	Baik
4	Rekan kerja	0	0	0	0	5	15	27	108	14	70	46	193	38,6	Baik
5	Keberhasilan instansi	0	0	4	8	8	24	19	76	15	75	46	183	36,6	Baik
6	Hubungan kerja	0	0	0	0	8	24	14	56	24	120	46	200	40	Baik
7	Kemampuan kerja	0	0	5	10	15	45	15	60	11	55	46	170	34	Baik
Rata-rata													189,7	37,9	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil penelitian secara keseluruhan *self efficacy* pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang tergolong baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan rata-rata nilai indeks 37,9 di mana antara 33,9 – 46,0 dengan interpretasi baik.

## 3. Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kepuasan kerja pada 46 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.7  
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Indikator Variabel	Kepuasan Kerja										Jml	Skor	Indeks (%)	Kategori
		STS		TS		CS		S		SS					
		F	Fx 1	F	Fx 2	F	Fx 3	F	Fx 4	F	Fx 5				
1	Pekerjaan yang menantang	0	0	3	6	7	21	15	60	21	105	46	192	38,4	Baik
2	Kondisi kerja yang mendukung	0	0	5	10	18	54	15	60	8	40	46	164	32,8	Cukup Baik
3	Gaji upah yang pantas	0	0	3	6	10	30	12	48	21	105	46	189	37,8	Baik
4	Sistem Promosi	0	0	0	0	9	27	18	72	19	95	46	194	38,8	Baik
5	Kerja sama dengan rekan kerja	0	0	7	14	11	33	16	64	12	60	46	171	34,2	Baik
Rata-rata												182,0	36,4	Baik	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil penelitian secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang tergolong baik/tinggi, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan nilai rata-rata indeks sebesar 36,4 di mana rata-rata antara 33,9 – 46,0 dengan interpretasi baik.

#### 4. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kinerja pegawai pada 46 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.8  
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

No	Indikator Variabel	Kinerja Pegawai										Jml	Skor	Indeks (%)	Kategori
		STS		TS		CS		S		SS					
		F	Fx 1	F	Fx 2	F	Fx 3	F	Fx 4	F	Fx 5				
1	Kualitas kerja.	0	0	5	10	18	54	15	60	8	40	46	164	32,8	Cukup Baik
2	Kuantitas kerja.	0	0	3	6	7	21	15	60	21	105	46	192	38,4	Baik
3	Disiplin kerja.	0	0	3	6	10	30	14	56	19	95	46	187	37,4	Baik
4	Inisiatif.	0	0	3	6	7	21	19	76	17	85	46	188	37,6	Baik
5	Kerjasama	0	0	3	6	10	30	14	56	19	95	46	187	37,4	Baik
Rata-rata												183,6	36,7	Baik	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

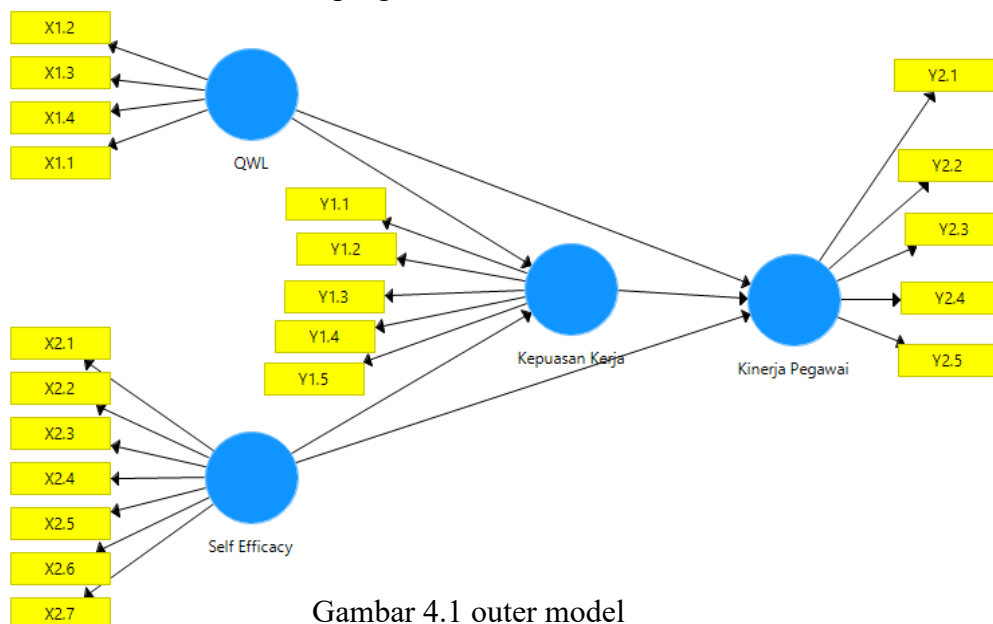
Berdasarkan tabel 4.8 hasil penelitian secara keseluruhan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang tergolong baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan nilai rata-rata indeks sebesar 36,7 di mana rata-rata antara 33,9 – 46,0 dengan interpretasi baik.

### 4.3. Analisis Data

#### 4.3.1. Outer Model

##### 1. Skema Model PLS (*Partial Least Square*)

Dalam penelitian ini, untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan aplikasi smartPLS 3.0. Berikut skema model program PLS:



Gambar 4.1 outer model

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada pengujian outer model terdapat tiga variabel laten yang di ikuti dengan masing-masing variabel konstraknya. *Quality of Work Life / QWL* (X1) empat variabel konstruk, self efficacy (X2) tujuh variabel konstruk, kepuasan kerja (Y1) lima variabel konstruk dan kinerja pegawai (Y2) lima variabel konstruk.

##### 2. Menilai Outer Model

###### 1) *Convergen Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian

Tabel 4.9

<i>Outer Loadings (Measurement Model)</i>		
Variabel	Indikator	Hasil
<i>Quality of Work Life / QWL</i> (X1)	X1.1	0,897
	X1.2	0,849

	X1.3	0,851
	X1.4	0,880
<i>Self Efficacy</i> (X2)	X2.1	0,836
	X2.2	0,834
	X2.3	0,805
	X2.4	0,868
	X2.5	0,725
	X2.6	0,815
	X2.7	0,813
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,786
	Y1.2	0,892
	Y1.3	0,725
	Y1.4	0,851
	Y1.5	0,938
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0,775
	Y2.2	0,972
	Y2.3	0,918
	Y2.4	0,939
	Y2.5	0,918

Sumber : Data Primer yang diolah , 2024

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.9 Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel memiliki nilai *loading factor* semua di atas 0,70 sehingga dapat dilakukan proses selanjutnya

## 2) *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator

Tabel 4.10  
*Cross Loading*

Indikator	QWL	Self Efficacy	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	1,010	0,073	0,248	0,214
X1.2	0,764	0,101	0,090	0,179
X1.3	0,938	0,090	0,126	0,242
X1.4	1,041	0,104	0,180	0,267
X2.1	0,184	0,745	-0,031	0,627
X2.2	0,071	0,897	-0,286	0,682
X2.3	0,048	0,849	-0,286	0,619
X2.4	-0,029	0,994	-0,137	0,032
X2.5	0,059	0,688	-0,084	0,532
X2.6	0,185	0,908	-0,022	0,761
X2.7	0,063	0,960	-0,235	0,719

Y1.1	0,275	0,630	0,860	0,770
Y1.2	0,128	0,649	0,841	0,725
Y1.3	0,108	0,608	0,769	0,650
Y1.4	0,101	0,630	0,819	0,703
Y1.5	0,154	0,534	0,765	0,710
Y2.1	-0,020	0,649	0,857	0,877
Y2.2	0,069	0,595	0,629	0,725
Y2.3	0,262	0,461	0,319	0,795
Y2.4	0,030	0,226	0,149	0,721
Y2.5	0,090	0,637	0,607	0,738

Sumber : Data Primer yang diolah , 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik

Tabel 4.11 *Average Variant Extracted*

Variabel	AVE
QWL	0,756
Self Efficacy	0,762
Kepuasan Kerja	0,604
Kinerja Pegawai	0,794

Sumber : Data Primer yang diolah , 2024

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel kinerja pegawai, kinerja pasar dan kinerja keuangan  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

### 3) *Cronbach Alpha*

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ . Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4.12 *Cronbach Alpha*

Variabel	Composite Reliability
QWL	0,991
Self Efficacy	0,898
Kepuasan Kerja	0,923
Kinerja Pegawai	0,944

Sumber : Data Primer Yang diolah, 2024

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

#### 4) Uji Multikoleniaritas

Pemeriksaan multikoleniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tabel VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5 agar data dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikoleniaritas. Berikut adalah nilai VIF hasil analisis SmartPLS.

Tabel 4.13  
Nilai VIF Variabel Konstruksi Model 1

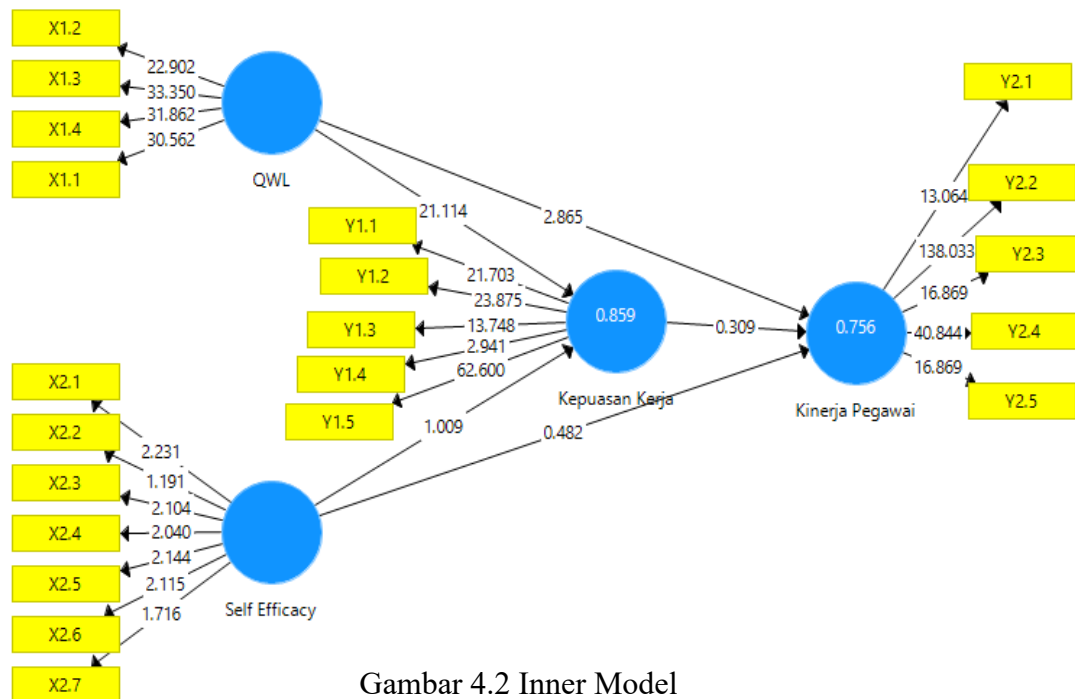
Variabel Konstruksi	VIF
X1.1	4.892
X1.2	4.215
X1.3	4.524
X1.4	4.179
X2.1	2.283
X2.2	3.324
X2.3	1.435
X2.4	2.268
X2.5	4.437
X2.6	3.332
X2.7	2.427
Y1.1	2.409
Y1.2	3.462
Y1.3	4.361
Y1.4	2.514
Y1.5	3.462
Y2.1	2.528
Y2.2	1.425
Y2.3	1.430
Y2.4	2.843
Y2.5	3.892

Sumber : data penelitian diolah 2024.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, seluruh nilai VIF variabel konstruk lebih kecil dari 5.0 ( $<5.0$ ) hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas pada seluruh variabel konstruk. Hasil Pengukuran outer model menunjukkan bahwa variabel seluruhnya telah memenuhi kriteria model fit dan dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis *bootstrapping*.

#### 4.3.2. Inner Model

##### a. Skema Model PLS (*Partial Least Square*)



Gambar 4.2 Inner Model

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 4.14

*R Square*

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,859
Kinerja Pegawai	0,756

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,859. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu QWL dan self efficacy yaitu 85,9%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,756. Nilai tersebut menjelaskan bahwa hubungan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh QWL, self efficacy dan kepuasan kerja sebesar 75,6%.

**b. Uji Hipotesis**

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui *inner model*:

Tabel 4.15  
*T-Statistic dan P Value* Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
<b>Pengaruh Langsung</b>		
QWL -> Kepuasan Kerja	21,114	0,000
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	1,009	0,018
QWL -> Kinerja Pegawai	2,865	0,011
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,482	0,042
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,309	0,047
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>		
QWL -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,304	0,063
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,306	0,049

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

**1. Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis pertama (H1) *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 1 yang diajukan diterima karena variabel *Quality Of Work Life (QWL)* signifikan terhadap kepuasan kerja.

**2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua (H2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,018 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel *Self efficacy* signifikan terhadap kepuasan kerja.

**3. Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,011 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 3 yang diajukan diterima karena variabel *Quality of Work Life* signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis keempat (H4) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,042 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 4 yang diajukan dapat diterima karena variabel *Self efficacy* signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kelima (H5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,047 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ke 5 yang diajukan dapat diterima karena variabel kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai

#### 6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian hipotesis keenam (H6) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai pengaruh tidak langsung sebesar yaitu 0,304. Untuk pengaruh total sebesar 3,169 sehingga  $VAF = 0,304 : 3,169 = 9,593\% < \text{dibawah } 20\%$  maka tidak ada efek pemediasi. Kesimpulannya dari analisis ini variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang.

#### 7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian hipotesis ketujuh (H7) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai pengaruh tidak langsung sebesar yaitu 0,306. Untuk pengaruh total sebesar 0,788 sehingga  $VAF = 0,306 : 0,788 = 38,832\%$  maka nilai  $VAF > 20\%$  dan  $< 80\%$  maka terjadi mediasi parsial artinya kondisi ketika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berkurang setelah dikontrol dengan mediator. Kesimpulannya dari analisis ini variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang.

### 4.4. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama (H1) *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan

KB Kota Semarang. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Asriani, dkk (2023) serta Darmawan, dkk (2023) yang menghasilkan *Quality Of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja (Waldan, 2017). Hal ini sejalan dengan *expectancy theory*, menyatakan pula bahwa perilaku yang diharapkan dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan tindakan. Perilaku-perilaku tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara tindakan yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya. Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada tugas secara efektif. Dengan QWL yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Hasil uji hipotesis kedua (H2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syifa dan Maharani (2022), Azhari, dkk (2022), Aulia dan Setyaningrum (2023) serta Rossiandy dan Indradewa (2023) yang menghasilkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Luthans (2019), *self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu. Hal ini sejalan dengan *expectancy theory*, menyatakan pula bahwa perilaku *self-efficacy* dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan tindakan. *Self-efficacy* tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara tindakan yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya. Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada tugas secara efektif. Dengan *self-efficacy* yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja

3. Hasil uji hipotesis ketiga (H3) *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Putra, dkk (2020), Sitohang dan Budiono (2021), Asari (2022), Anisya, dkk (2022) serta Darmawan, dkk (2023) yang menghasilkan *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja (Waldan, 2017). Dengan *Quality of Work Life* yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan *expectancy theory*, menyatakan pula bahwa *Quality of Work Life (QWL)* yang diharapkan dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan kinerja. *Quality of Work Life (QWL)* tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara kinerja yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya. Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada tugas secara efektif.

4. Hasil uji hipotesis keempat (H4) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitohang dan Budiono (2021), Putra, dkk (2021), Syifa dan Maharani (2022) serta Rossiandy dan Indradewa (2023) yang menghasilkan *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Luthans (2019), *self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu. Dengan demikian rendah atau tingginya *self efficacy* tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berlawanan dengan *expectancy theory*, menyatakan pula bahwa perilaku *self-efficacy* dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan tindakan. *Self-efficacy* tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara tindakan yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya. Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada tugas secara efektif yang akan meningkatkan kinerja.

5. Hasil uji hipotesis kelima (H5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Putra, dkk (2020), Asari (2022), Syifa dan Maharani (2022), Azhari, dkk (2022), Darmawan, dkk (2023), yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan.

Harahap (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan

*expectancy theory*, menyatakan pula bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan kinerja. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara tidakan yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya. Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektivitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada tugas secara efektif yang akan meningkatkan kinerja

6. Hasil penelitian hipotesis keenam (H6) Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hal ini menunjukkan *Quality of Work Life* lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai daripada melalui kepuasan kerja.

Hal ini berlawanan dengan teori bahwa *Quality of Work Life (QWL)* merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *Quality of Work Life (QWL)* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2019). Dengan kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai.

7. Hasil penelitian hipotesis ketujuh (H7) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hal ini menunjukkan *Self efficacy* lebih efektif berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terlebih dahulu daripada langsung terhadap kinerja pegawai.

*Self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu (Luthans, 2019). Dengan kata lain, *self efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap pegawai untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Dengan *self efficacy* yang semakin tinggi akan membuatnya meningkatkan kinerja pegawai. Apabila didukung atau dimediasi oleh kepuasan kerja akan meningkat, maka kepuasan memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya (Harahap, 2020)

## 5. Penutup

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang.

2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang
3. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang.
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang

## 5.2. Implikasi

### 5.2.1. Implikasi Teori

Literatur-literatur yang menjelaskan tentang Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Semarang telah diperkuat oleh konsep-konsep teoritis dan dukungan empirisnya ada beberapa hal yang penting sebagai berikut :

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja. Dengan QWL yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang.. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. *Self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu.
3. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian terbukti dengan hasil *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan menunjukkan semakin baik *Quality of Work Life* akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja.

4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa rendah tingginya *Self efficacy* tidak akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mendukung teori yang menyatakan *Self-efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian tidak terbukti. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hal ini menunjukkan *Quality of Work Life* lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai daripada melalui kepuasan kerja.
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian terbukti. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang. Hal ini menunjukkan *Self efficacy* lebih efektif berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terlebih dahulu daripada langsung terhadap kinerja pegawai.

### 5.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi variabel QWL karena mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Apabila pimpinan instansi akan meningkatkan QWL, maka perlu ditingkatkan indikator-indikator QWL yang masih kurang menurut responden antara lain peningkatan partisipasi pegawai dalam keputusan
2. Instansi perlu meningkatkan lagi variabel *Self efficacy* karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja pegawai. Apabila pimpinan instansi akan meningkatkan *Self efficacy*, maka perlu ditingkatkan indikator-indikator *Self efficacy* yang masih kurang menurut responden diantaranya meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan mendukung kemajuan instansi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Kelemahan sekaligus merupakan keterbatasan dari penelitian ini antara lain :

1. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa keragaman data dapat dijelaskan oleh model sebesar 76,5 % sehingga masih ada 23,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.
2. Penelitian hanya mengambil pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang saja, untuk itu sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian, sehingga dapat mencerminkan keakuratan data penelitian secara keseluruhan.
3. Subyektifitas penelitian masih kurang karena dinilai oleh pegawai sendiri, dimana seharusnya lebih baik yang menilai adalah orang lain.

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Setelah penelitian ini memberikan hasil atas perumusan masalah yang diajukan dan telah memberikan kesimpulan penelitian, selanjutnya adalah mengetengahkan saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

1. Sampel penelitian perlu diperbanyak lagi, tidak hanya terbatas pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kota Semarang, sehingga dapat digeneralisasi hasil-hasil penelitian mengenai peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh QWL dan self efficacy terhadap kinerja pegawai.
2. Banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, yang dimungkinkan akan lebih relevan dan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, diantaranya seperti : Kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan.
3. Adanya keterbatasan ruang lingkup penelitian, maka untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan penelitian pada perusahaan/organisasi yang lain, agar dapat diketahui konsistensi teori yang telah ada sehingga dapat dikembangkan teori-teori lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisya, dkk, 2022, *Quality of work life dan Self-Esteem Pada Kinerja Karyawan, Implementasi manajemen & kewirausahaan, 2(2), 161-175, 2022*
- Arianto Budi Nugroho, Y. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional* (Vol. 1). Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Asari, 2022, Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, 2022*
- Asriani, dkk, 2023, Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi (Studi Pada Dosen Perempuan USN Kolaka), *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol.2, No.4 November 2023*
- Aulia dan Setyaningrum, 2023, Pengaruh *Job Training* Dan *Self-Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi *Role of Affective Commitment* *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis JAMBURA: Vol 6. No 2. September 2023*
- Azhari, dkk, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *FORUM EKONOMI, 23 (2) 2021, 187-193*
- Azhari, dkk, 2022, Pengaruh *Self Efficacy*, Iklim Organisasi, *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan, *Among Makarti Vol. 15 No. 1 – Juni 2022*
- Bahua, W., Pakaya, A, R., Mendo, A, Y. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Ilmiah Manajemen & Bisnis, 4(3), 67–76*
- Darmawan, dkk, 2023, Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari *Quality Of Work Life* Melalui Kepuasan Kerja, *Journal of Innovation Research and Knowledge Vol.3, No.2, Juli 2023*
- Eddi, 2020, Pengembangan Model Teori Ekspektasi Vrom Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai LPMP Sumatera Utara, *Jurnal Program Doktor PPs Unimed*
- Fajriah, N., & Darokah, M. 2016. Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia, 13(1), 37-49.*

- Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiono Sutanto.2018. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya.*Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11*
- Harahap, S.F dan Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuanlamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 3 No. 1, Hal. 120-135*
- Husnawati, 2016, Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*
- Imam Ghozali, 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irawati, S. A. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Neo-bis, 9(2), 41–52.*
- Luthans, Fred. 2019. *Organizational Behavior*. Megraw Hill Book co. Singapore
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Nasution, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Ozkeser, B. 2019. Science Direct Impact of training on employee motivation in Impact of training on employee motivation in human resources management human resources management. *Procedia Computer Science, 158, 802–810*
- Peraturan Kepala Badan Kepagawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Pruijt, Hans, 2014, Performance and Quality of Work Life, *Journal of Organizational Change Management, Vol. 13, p.389-400*
- Putra, dkk. 2020, The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok, *Empirical Paper APJIHT Vol. 10 No. 3 (2021) LTHIC 2020 Special Issue pp. 19–37*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat

- Rossiandy dan Inradewa, 2023, The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers, *Asian Journal of Social and Humanities*, Vol.01, No.10, July 2023
- Saputra, N., Mulia, R, A. 2020. Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial*, 2(1), 20–28
- Sedarmayanti, 2019, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung
- Sitohang dan Budiono, 2021, Effect of Job Satisfaction, Quality of Work Life, and Self Efficacy on Employee Work Productivity Case Study on PT. Bank Woori Saudara Indonesia Tbk, *European Journal of Business and Management Research Vol 6 | Issue 5 | September 2021*
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*, XVI(2), 63-75.
- Supramono dan Sugiarto, 2013, *Statistika*. Andi Offset. Yogyakarta
- Syifa dan Maharani, 2022, Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal, *DIMENSI, Volume 11 Nomor 3 : 500-517 NOVEMBER 2022*
- Waldan, R. 2017. Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. IAIN Pontianak, 29–50.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Raja Grafindo Persada