

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFIKASI DIRI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABLE *INTERVENING*

Aza Kamella Gusmenta⁽¹⁾Eti Arini⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
kamellazagb@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Human Resource Development and Self-Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study of the Public Works and Spatial Planning Agency of Mukomuko Regency). This study uses a quantitative approach. The total number of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency of Mukomuko Regency is 91 people and all of them are used as samples in this study. There are several tests used in this study, namely Instrument Test (Validity Test and Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test) and using Multiple Regression Analysis, Regression Equation Analysis and Determination Coefficient Analysis (R²) as well as using Hypothesis Test (Perial t-Test and Simultaneous F-Test).

The results of this study indicate that Human Resource Development and Self-Efficacy have a significant effect on the Performance of Employees at the Mukomuko Regency Public Works Department, both directly and through Job Satisfaction as an intervening variable. Appropriate HR development improves competence and job satisfaction, while high self-efficacy strengthens employee confidence and work motivation. Job satisfaction has been shown to be an important link that strengthens the influence of both variables on performance, so that the overall findings emphasize the importance of increasing employee capacity, self-confidence, and work well-being to achieve optimal performance.

Keywords: Self-Efficacy, Employee, Performance and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Suatu negara akan menggunakan dan membutuhkan sumber daya manusia dalam memenuhi tujuan yang akan dicapainya baik dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan lainnya. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang dimana individu bekerja sebagai aktivis dalam suatu organisasi sehingga perlu dikelola dan dilatih dengan baik untuk menghadapi dunia usaha yang terus berkembang semakin pesat agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara menyeluruh, tepat, dan maksimal.

Masalah yang sering dihadapi suatu organisasi saat ini adalah kegagalan mengelola sumber daya manusia dan menemukan sumber daya manusia yang profesional dan terampil sehingga dapat mengakibatkan timbulnya hambatan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Suatu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif untuk menghindari dampak negatif terhadap efektivitas kerja dan kejenuhan kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022)

Jika suatu organisasi ingin maju atau berkembang harus dituntut untuk memiliki

pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam Suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut (Silas et al., 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai atau *employee performance* adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja merupakan suatu tindakan dimana tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari beberapa komponen dan tidak dapat dilihat hasilnya secara instan. Kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan dan prestasi kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya sebuah organisasi meningkatkan performa pegawai yang berada di bawah standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan performa pegawai tersebut adalah dengan memberikan pengembangan sumber daya manusia yang baik agar dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dan agar pegawai mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja di dalam organisasi sehingga produktivitas organisasi menjadi lebih baik.

Sebagian besar organisasi telah menganut gagasan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif yang baik yang dapat mencakup kinerja yang lebih tinggi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian dari upaya keseluruhan untuk mencapai kinerja hemat biaya dalam suatu organisasi. Menentukan program pengembangan sumber daya manusia yang akan digunakan oleh organisasi bukanlah perkara yang mudah. Terdapat berbagai macam program pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, organisasi perlu jeli memilih program pengembangan sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan oleh organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai. (Bukit et al., 2016)

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, pegawai akan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukannya dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berarti memberikan kewenangan pada pegawai dan memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. (Monalis et al., 2020)

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah efikasi diri. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusahamaksimal mungkin. Efikasi diri yang tinggi tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan dan begitu juga dengan sebaliknya. Menurut (Desiana, 2019) efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Oleh karena itu, efikasi diri pegawai akan dikaitkan dengan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Menurut Hoza, (2022), beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses dari pada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memobilisasi energi yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dimana hal ini sangat diperlukan di dalam

organisasi dan menentukan kepuasan kerja. Apabila efikasi diri pegawai tinggi maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam diri pegawai dalam organisasi.

Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan kinerja pegawai. Menurut (Husniah, 2022) Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dapat menimbulkan sifat yang positif dari pegawai sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai juga di dalam organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko merupakan suatu instansi/lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mencapai organisasi yang baik, tujuan ini akan tercapai apabila adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia yang sesuai bagi pegawai dan efikasi diri karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai didalam instansi.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai dirasakan oleh Kantor Dinas Perkerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko, dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak memahami dan kurangnya rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan instansi. Pengembangan sumber daya manusia dan efikasi diri pegawai dapat menciptakan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi.

Peneliti memperoleh hasil wawancara bersama bapak Ir. Apriansyah, ST, MT pada bulan oktober 2024, maka dari hasil wawancara tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal. Terjadinya pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan, misalnya masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, mangkir dan bahkan pulang lebih awal dari jam ketentuan pulang kerja. Sehingga kinerja pegawai dari bulan juli-agustus tiga bulan terakhir tidak menunjukkan adanya peningkatan kinerja pada diri pegawai sehingga mempengaruhi dengan kinerja kerja menjadi tidak stabil dan memberi hasil kerja yang kurang optimal. Faktor faktor personal lainnya seperti masalah keluarga

Peneliti juga memperoleh data lain dari hasil wawancara dengan ibuk RN pegawai kantor dinas pekerjaan dan penataan ruang kabupaten mukomuko, faktor faktor lain yang menurunnya kinerja pegawai antara lain kurangnya ketidakhadiran tenaga kerja, beban kerja yang berlebihan, Hal ini terjadi karena kurangnya kepuasan karyawan pada hasil kerja yang telah dikerjakannya yang mengakibatkan menurunnya minat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai dan berprestasi dalam perusahaan tersebut.

Namun berdasarkan hasil observasi pra penelitian, peneliti menemukan adanya suatu masalah yang terkait dengan perilaku kinerja tenaga kerja pada kantor dinas pekerjaan dan penataan ruang kabupaten mukomuko, masalah tersebut adalah kurangnya pengembangan efikasi diri oleh leader team kepada tenaga kerja bawahannya yang menyebabkan tenaga kerja itu tidak yakin dan percaya diri bahwa dirinya mampu untuk menjadi tenaga kerja yang baik sehingga pengharapan efikasi dirinya juga menurun. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko yang maksimal sangat penting bagi instansi masyarakat dimana semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja maksimal, maka pelayanan instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan.

METODE

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh dari 91 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan keseluruhan dari populasi yaitu 91 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara untuk memilih, menemukan dan menyimpan berbagai instrument pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.

2. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2013) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada.

3. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Tabel 1
Skala likert

Instrument Penelitian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

4. Penelitian pustaka (*Library research*)

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku *literature* serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan teknik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian. Menurut (Sugiyono, 2013), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Cara pengujian data instrumen

penelitian dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian.

Uji Validitas

Setelah data yang diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap angket untuk mengukur tingkat kebaikan angket, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Menurut (Sugiyono, 2013) *Valid* berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Metode yang digunakan adalah *Product Moment*.

Untuk menemukan *valid* atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data *SPSS 24 (Statistical Product and Service Solution)*, yaitu: Jika ** korelasinya signifikan dengan tingkat 0,01

Jika * korelasinya signifikan dengan tingkat 0,05

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Penafsiran Uji Reliabilitas, sbb:

- Alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- Alpha antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi
- Alpha antara 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat
- Alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program pengolahdata *SPSS 24(Statistical Product and Service Solution)*

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Ghozali, 2018)

Uji normalitas non-parametrik Kolgorov-Smirov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀ : Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data residual berdistribusi normal.

H_A : Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data residual berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal atau sama dengan nol (Ghozali, 2018) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Variabel dikatakan

tidak terjadi korelasi jika nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018)

Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, apabila berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, yang meliputi :

1. Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka terjadi heterokedastisitas
2. Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan dari variabel independen dinaikkan atau diturunkan lainnya. Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang terdiri dari ketepatan pengembangan sumber daya manusia dan efikasi diri pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.

Menurut (Sugiyono, 2013) secara umum analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X2 = Efikasi Diri

e = Error

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mengungkapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2013)

Rumus untuk uji koefisien determinasi (R²) adalah $R^2 = 1 - (\text{jumlah kuadrat regresi} / \text{jumlah kuadrat total})$. R² juga dapat dihitung dengan rumus $R^2 = t^2 / (t^2 + df)$, dimana t adalah nilai t dari uji t dan df adalah derajat kebebasan.

Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013) yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Uji Parsial (t)

Menurut (Ghozali, 2018) uji t memiliki tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing.

Formula hipotesis:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

B_1 = Koefisien regresi variabel

sB_1 = Standar error B_1

Kriteria Pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$, maka masing- masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$, maka masing- masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (F)

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 (Ghozali, 2018) Uji statistik F dapat memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018)

Rumusan hipotesis yang diuji:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden.

$H_0 : b_1 - b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2018) adalah dengan Menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Dari jawaban masing-masing responden tentang Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintahan Daerah Kabupaten Mukomuko dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang “*Saya dapat menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target harian/mingguan/bulanan*” yakni 4.00 yang memiliki arti bahwa pegawai memiliki kemampuan manajemen waktu dan perencanaan kerja yang baik, sehingga mampu menyusun prioritas dan membagi beban kerja secara efektif setiap hari, minggu, dan bulan. Pegawai senantiasa menyesuaikan ritme kerja dengan target yang telah ditetapkan, memastikan bahwa setiap tahapan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengabaikan kualitas. Dengan disiplin, konsistensi, serta pemantauan progres secara rutin, saya dapat menghindari keterlambatan dan menjaga produktivitas tetap stabil. Selain itu, pegawai terbuka terhadap evaluasi dan penyesuaian strategi kerja jika diperlukan untuk mencapai target dengan optimal. Dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3.82 termasuk dalam kategori Baik.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik selalu mendapatkan apresiasi dari siapa pun, dapat menginspirasi pegawai lain untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Pegawai dengan kinerja yang memuaskan pastinya tidak terlepas dari kerja keras dan kemauan yang kuat. Selalu profesional dalam menghadapi apapun dan terus memperbaiki kesalahan yang telah terjadi.

Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan SDM (X1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh bahwa dari jawaban masing-masing responden tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintahan Daerah Kabupaten Mukomuko dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang “*Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan tanpa menurunkan kualitas hasilnya*” dengan nilai yakni 4.34 yang memiliki arti bahwa pegawai menunjukkan kemampuan multitasking yang baik, mampu menangani berbagai tugas secara bersamaan dengan tetap menjaga standar kualitas yang tinggi pada setiap pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini mencerminkan efisiensi kerja, ketelitian, dan profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawab. Meskipun beban kerja tinggi, pegawai tetap mampu mengatur waktu, fokus pada detail, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur serta harapan. Kemampuan ini menunjukkan dedikasi dan kompetensi pegawai dalam menghadapi tekanan tanpa mengorbankan mutu hasil akhir. Dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) adalah sebesar 4.24 termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Efikasi Diri diperoleh bahwa dari jawaban masing-masing responden tentang Efikasi Diri (X2) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintahan Daerah Kabupaten Mukomuko dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang “*Saya memiliki daya tahan kerja yang kuat untuk menyelesaikan tugas hingga tuntas*” dengan nilai yakni 4.24 ini memiliki arti bahwa pegawai memiliki ketahanan fisik dan mental yang baik dalam menghadapi beban kerja, sehingga mampu bekerja dalam durasi yang panjang atau dalam tekanan tanpa mudah merasa lelah atau kehilangan fokus. Komitmen pegawai terhadap tanggung jawab menjadikan pegawai konsisten dalam menyelesaikan setiap tugas hingga selesai, meskipun menghadapi tantangan atau batas waktu yang ketat. Pegawai tetap menjaga semangat, kedisiplinan, dan produktivitas hingga pekerjaan benar-benar tuntas sesuai target dan standar yang ditentukan. dan untuk nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Efikasi Diri (X2) adalah sebesar 4.13 termasuk dalam kategori Baik.

Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja kerja diperoleh bahwa dari jawaban masing-masing responden tentang Kepuasan Kerja kerja (Z) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintahan Daerah Kabupaten Mukomuko dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang “*saya menunjukkan etika kerja yang baik dalam hubungan dengan rekan dan atasan*” dengan nilai yakni 4.24 memiliki arti bahwa Pegawai menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat dan menunjukkan sikap hormat serta profesionalisme dalam berinteraksi dengan atasan. Ia mampu berkomunikasi dengan sopan, terbuka terhadap masukan, dan menjaga integritas dalam setiap tindakan. Pegawai juga menunjukkan kerja sama tim yang solid, tidak segan membantu rekan kerja, serta menjaga kepercayaan dan kerahasiaan yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Sikap ini mencerminkan pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai etika dan budaya organisasi. dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Kepuasan Kerja kerja (Z) adalah sebesar 4.15 termasuk dalam kategori Baik.

Analisis Regresi berganda

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.345	5.383		.807	.422
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.477	.090	.470	5.322	.000
	Efikasi Diri (X2)	.367	.123	.264	2.984	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Hasil persamaan regresi linear berganda ini : $Y = 0.470 X_1 + 0.264X_2 + e$. Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Nilai koefisien $b_1 = 0.470$ artinya jika variabel Pengembangan Sumber Daya (X1) ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 47% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
- 2 Nilai koefisien $b_2 = 0.264$ artinya jika variabel Efikasi Diri (X2) ditingkatkan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 26.4% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

Selanjutnya Analisis untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan sumber Daya Manusia dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.158	5.331		.217	.829
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.390	.092	.385	4.227	.000
	Efikasi Diri (X2)	.287	.122	.206	2.347	.021
	Kepuasan Kerja (Z)	.237	.087	.253	2.708	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.21 maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,385X_1 + 0,206X_2 + 0,253Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,385 artinya jika Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Efikasi Diri (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan atau bernilai nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 38.5%.
2. Koefisien regresi variabel Efikasi Diri sebesar 0,206, artinya jika Efikasi Diri (X2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan atau bernilai nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 20.6%.
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,253, artinya jika Kepuasan Kerja (Z) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), dan Efikasi Diri (X2) diabaikan atau bernilai nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 25.3%.

Uji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara persial. Berdasarkan hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k$ yaitu : $91 - 2 = 89$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga hasil yang di peroleh untuk t-tabel sebesar 1.662. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.19 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Secara Persial (Uji t) Model Regresi I

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	5.322	1.662	0,00
Efikasi Diri (X2)	2.984	1.662	0,00

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $5.322 > 1.662$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X2) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2.984 > 1.662$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Model Regresi II

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Pengembangan SDM (X1)	4.227	1.662	0.00
Efikasi Diri (X2)	2.347	1.662	0.02
Kepuasan kerja (Z)	2.708	1.662	0.00

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $4.227 > 1.662$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X2) dengan nilai signifikan $0.02 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2.347 > 1.662$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja(Z) dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2.708 > 1.662$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf 0,05 dengan derajat kebebasan 95%, $\alpha = 5\%$.

Tabel 5
Pengujian Hipotesis Variabel Secara Simultan (Uji F) Persamaan I

Pengujian Hipotesis Variabel Secara Simultan (uji F) Persamaan 1						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.869	2	196.434	22.426	.000 ^b
	Residual	770.802	88	8.759		
	Total	1163.670	90			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dengan nilai $F_{\text{hitung}} 22.42 > F_{\text{Tabel}} 3.95$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti seluruh variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6
Pengujian Hipotesis Variabel Secara Simultan (Uji F) Persamaan II

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.804	3	150.935	18.472	.000 ^b
	Residual	710.866	87	8.171		
	Total	1163.670	90			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Efikasi Diri (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{\text{hitung}} 18.472 > F_{\text{Tabel}} 3.95$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti seluruh variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 7
Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.323	2.960
a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0.323, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Efikasi Diri terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 32.3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Pengujian Determinasi Persamaan

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.624 ^a	.389	.368
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Efikasi Diri (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0.368 hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 36.8% artinya 4.5 % lebih tinggi setelah di tambahkan Variabel Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening .

Uji Regresi Variabel Intervening

Menghitung koefisien jalur Dalam tahapan ini, menghitung koefisien Jalur Model 1 dan Jalur Model 2, sebagai berikut:

Koefisien Jalur Model 1

Koefisien Jalur Model I : Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,00$ dan $X2 = 0,02$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel $X1$ dan $X2$ berpengaruh signifikan terhadap Z . Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,195, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh $X1$ dan $X2$ terhadap Z adalah sebesar 19.5% sementara sisanya 80.5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,195} = 0,805$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:

Koefisien Jalur Model II : Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,00$, $X2 = 0,02$ dan $Z = 0,00$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel $X1$, $X2$ dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y . Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,368 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi $X1$, $X2$ dan Z terhadap Y adalah sebesar 36.8% sementara sisanya 63.2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e2 = \sqrt{1-0,368} = 0,632$.

Tahap Uji Hipotesis Dan Pembuatan Kesimpulan

1. Analisis pengaruh $X1$ terhadap Z : dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $X1$ sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan $X1$ terhadap Z .
2. Analisis pengaruh $X2$ terhadap Y : dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $X2$ sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan $X2$ terhadap Y .
3. Analisis Pengaruh $X1$ terhadap Y : dari analisa diperoleh nilai signifikansi $X1$ sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan $X1$ terhadap Z .
4. Analisis pengaruh $X2$ terhadap Y : dari analisa diperoleh nilai signifikansi $X2$ sebesar $0,02 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan $X2$ terhadap Z .

5. Analisis pengaruh Z terhadap Y: dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikansi Y sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z.\
6. Analisis Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,383. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,338 \times 0,780 = 0,263$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,383 + 0,263 = 0,646$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,383 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,646 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.
7. Analisis Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,206. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,226 \times 0,780 = 0,176$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,206 + 0,176 = 0,382$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,206 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,382 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.
8. Dari serangkaian pembahasan atas hasil di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada Pengaruh Gaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko

Menurut Monalis, Rumawas, dan Tumbel (2020), pengembangan SDM merupakan kesempatan belajar jangka panjang yang diberikan kepada pegawai untuk membantu mereka tumbuh, baik dari segi kepribadian maupun kemampuan, melalui berbagai bentuk seperti pendidikan formal, pengalaman kerja, dan hubungan interpersonal. Sejalan dengan itu, Makawoka et al. (2021) menegaskan bahwa pengembangan SDM adalah upaya terencana untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai, yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan organisasi, baik untuk masa kini maupun masa depan.

Teori-teori tersebut menempatkan pengembangan SDM sebagai fondasi penting dalam membentuk pegawai yang kompeten dan siap menghadapi tantangan organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan teori tersebut, berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.19 yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $5.322 > 1.662$. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik dan tepat sasaran program pengembangan yang dilakukan organisasi, maka akan semakin tinggi pula kontribusi dan performa kerja pegawainya.

Dengan demikian, hasil empiris ini selaras dengan pandangan para ahli, bahwa pengembangan SDM bukan hanya berdampak pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga secara langsung mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, (2021) dengan hasil analisis pengujian dari uji koefisien kolerasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan Ssumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasayarakatan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka organisasi dalam menjalankan tuganya sebagai pelayan masyarakat yaitu melayani tahanan dan narapidana akan menjadi lebih baik lagi. Maka dapat artikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko. Hal ini disebabkan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko

Efikasi diri, sebagaimana dijelaskan oleh Khaerana (2020), merupakan inti dari teori kognitif sosial, yang menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri sangat memengaruhi perilaku dan pencapaian tugas. Keyakinan ini mencerminkan persepsi apakah seseorang dapat melakukan suatu tindakan dengan baik atau tidak. Thahir et al. (2022) juga menambahkan bahwa efikasi diri merupakan bentuk kepercayaan diri yang ditunjukkan melalui perilaku positif, tanggung jawab, dan kemampuan dalam menghadapi perubahan atau tantangan pekerjaan.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan faktor penting yang membentuk ketangguhan, inisiatif, dan kepercayaan diri individu dalam bekerja, serta berkontribusi besar terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian mendukung teori tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi pada Tabel 4.19, yang memperlihatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $2.984 > t\text{-tabel } 1.662$. Ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi terbukti lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, berani mengambil tanggung jawab, serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Dengan demikian, hasil empiris ini memperkuat landasan teori bahwa efikasi diri adalah faktor psikologis kunci yang tidak hanya membentuk perilaku kerja positif, tetapi juga berdampak langsung pada tingkat kinerja pegawai dalam organisasi...

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah, (2022) Berdasarkan skor rata-rata empirik sebesar 69,46 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap efikasi diri pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Maka dapat artikan bahwa Efikasi Diri merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko. Dalam konteks Intansi Pemerintah, efikasi diri pegawai merupakan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko

Teori yang dikemukakan oleh Pitasari dkk. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keterlibatan psikologis lebih dalam terhadap pekerjaan, menjadikan pekerjaan sebagai bagian penting dari harga diri mereka, serta berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dengan kinerja optimal.

Hasil penelitian ini mendukung teori tersebut, di mana berdasarkan Tabel 4.20 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $2.708 > 1.662$, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang merasa puas terhadap lingkungan kerja, sistem organisasi, maupun penghargaan yang diterima akan lebih termotivasi untuk menunjukkan performa terbaiknya.

Dengan demikian, hasil empiris dari penelitian ini selaras dengan teori, bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya organisasi untuk memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang, (2021). Dapat disimpulkan arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai. Maka dapat artikan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko. Hal ini disebabkan pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan lebih disiplin.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.

Hasil dari Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X1) memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, ditunjukkan oleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $4.227 > 1.662$. Ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, pengembangan SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adilla, (2025). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan peningkatan motivasi, produktivitas, dan efisiensi. Maka dapat artikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko. pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja pegawai karena meningkatkan kepuasan kerja mereka, bukan langsung meningkatkan kinerja.

Pengaruh Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.

Hasil penelitian ini selaras dan memperkuat teori yang dikemukakan oleh Bandura, bahwa efikasi diri tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang yakin pada kemampuannya cenderung lebih menikmati pekerjaannya, lebih puas dengan lingkungan dan sistem kerja, dan pada akhirnya akan menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan psikologis yang memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi $0.02 < 0.05$ dan $t\text{-hitung } 2.347 > 1.662$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri seorang pegawai, semakin tinggi pula kepuasannya dalam bekerja, dan ini berdampak pada peningkatan kinerja..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saprudin, (2021) Dapat diartikan bahwa variabel Efikasi diri (X2) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 16,9%. Untuk pengaruh tidak langsung, yakni yang melalui variabel Harga diri (X1) pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 13,6%. Jadi pengaruh total variabel Efikasi diri (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 30,5%. Dengan asumsi semakin tinggi Efikasi diri seorang Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja.. Maka dapat artikan bahwa Efikasi Diri (X2) Melalui Kepuasa Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko. Hal ini disebabkan Efikasi diri yang tinggi, yang berarti keyakinan kuat pada kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan kepuasan kerja. Ini terjadi karena individu dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri, cenderung berusaha lebih keras, dan lebih mampu menghadapi tantangan, sehingga mereka lebih puas dengan hasil kerja mereka.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian yakni sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja secara nyata.
2. Efikasi Diri (X2) juga memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang berarti bahwa semakin tinggi rasa percaya diri dan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Pengembangan SDM (X1) dan Efikasi Diri (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya, ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem organisasi, dan penghargaan yang diperoleh, pengaruh X1 dan X2 terhadap Y menjadi semakin kuat.
4. Kepuasan Kerja (Z) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong performa pegawai yang optimal.
5. Baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM dan peningkatan efikasi diri pegawai harus diiringi dengan penciptaan kepuasan kerja, agar hasil kinerja yang diharapkan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, N. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset* Volume, 3(2).
- Adolph, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Departemen Sdm Pt Bukit Asam Tbk Tanjung Enim) Skripsi. universitas Sriwijaya fakultas ekonomi.
- Afandi (2018:10). Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Aryandi, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Cafe Wareg Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 117-127.
- Bandura, A 1997. *Self-Efficacy : The Exercise OF Control*. New York: Freeman
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Vol. 15, Issue 2). Zahr publishing.
- Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. In Bandung: CV Mandar Maju. yayasan prima agus teknik.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Desi Permata sari. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 60–69.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 383–392.
- Destanis, S. Q. (2023). Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa stie pembangunan tanjungpinang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Pembangunan Tanjung Pinang*.
- Ekowati, S., Yulinda, A. T., & Megawati, M. (2022). Dampak Digital Marketing, Brand Image Dan Relationship Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Lina Ms Glow Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 10-19.
- Eza Okhy Awalia Br Nasution. (2023). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. *MENAWAN : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(1), 89–100. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i1.140>
- Fadilah, K. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pratama*, 1(1).
- Hanifun, I., & Onsardi, O. (2024). Pengaruh Brand Image Dan Promotion Terhadap Keputusan Mahasiswa Baru Memilih Universitas Dehasen Sebagai Tempat Kuliah

- (Studi Pada Mahasiswa Baru Angkatan 2023). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(2), 365-381.
- Hasibuan, Malayu SP, 2019, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Askara, Madiun
- Hoza, C. Y. (2022). Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima*, 4(2), 29–39. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v4i2.2255>
- Husniah, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 1(1), 13–37. <https://doi.org/10.55657/tajis.v1i1.18>
- Imanullah, M., Onsardi, O., Toyib, R., Hidayat, M. T., Wahyudi, I., Abimanyu, A., & Susanto, A. (2021). Pengenalan Website Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Unggulan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Promosi Sekolah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 4(1), 483-492.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Khanza, M., Toyib, R. T., & Onsardi, O. (2021). Implmentasi Algoritma Apriori Untuk Meningkatkan Penjualan Handphone di Toko Mardha Cell. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 4(2), 221-235.
- Kuncoro, E. B. (2004). *Akuarium Laut*. Kanisius.
- Lolowang, Lm. G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Emba*, 4(3), 429–447. <https://doi.org/10.1080/>
- Makawoka, N., Tulusan, F. M. ., & Londa, V. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pembuatan Hand Sanitizer Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado. *Jurnal Jap*, VII(107), 99–107.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity*, 1(3), 279–284.
- Munandar, J. A., & Onsardi, O. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Menabung Di Bank Sumsel Babel Kcp Tanjung Sakti. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 43-52.
- Muntahanah, M., & Toyib, R. (2020). Penerpan Algoritma Binary Search Dalam Pencarian Data Potensi Investasi Di Kabupaten Seluma Dengan Smartphone. *Jsai (Journal Scientific And Applied Informatics)*, 3(3), 129-136.
- Onsardi, O., & Fitri, R. D. (2023). Dampak Relationship Marketing, Store Atmosphere Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Pada Toko Moy Stuff. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 4(1), 66-73.
- Onsardi, O., Wulandari, K., Finthariasari, M., & Yulinda, A. T. (2021). Impact Of Service Marketing On Student Decisions. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 234-254.
- Paparang, N. C. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pitasari, nimas ayu aulia, & . (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4).
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437>

- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- PURBA, D. H. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusiadan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) MEDAN. In *Jurnal ilmiah Universitas Sumatera Utara. Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara medan 2019*.
- Rahmawati, R., & Onsardi, O. (2022). Korelasi Mutu Pelayanan Dengan Impulse Buying Konsumen UD. Mantan Karyawan Kota Bengkulu. In *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate* (Vol. 1, No. 1, Pp. 23-29).
- Sapitri, L., & Onsardi, O. (2021). The Effect of Brand Image and Product Quality toward Wardah Cosmetics Consumers' Loyalty as A Study on Students Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 1(2), 139-146.
- Saprudin, S. (2021). Pengaruh Harga Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Kota Bogor. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 192–204.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.10035>
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Silvia, & Firmansyah. (2019). Masihkah Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Mempengaruhi Kinerja Studi Pada Taruna Siaga Bencana (Tagana) Kabupaten Subang. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(4), 455–466.
<https://doi.org/10.36975/jeb.v10i4.235>
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859>
- Siti Maryam, Pusporini Palupi Jamaludin, & Paringsih Paringsih. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 470–485.
<https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2322>
- Sonatasia, D., Onsardi, O., & Arini, E. (2020). Strategi Meningkatkan Loyalitas Konsumen Makanan Khas Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong. (*Jmmib*) *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 73–81.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, M. M. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326–340.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.548>
- Tiara Mesriyani. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21–37.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

- Toyib, R., Onsardi, O., & Muntahanah, M. (2020). Promosi Produk Pertanian Dan Kerajinan Menggunakan Website Serta Pembukuan Sederhana di Desa Sido Dadi Kecamatan Arma Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 3(1).
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Weny Rivanka, & Nuri Aslami. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Dukungan Bisnis PT Sucofindo Cabang Medan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 111–124. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v2i1.840>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740>
- Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–138. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933>