

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

(Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Mukomuko)



SKRIPSI

Diajukan oleh :

**AZA KAMELLA GUSMENTA
NPM. 2161201229**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

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

(Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Mukomuko)



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

**AZA KAMELLA GUSMENTA
NPM. 2161201229**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

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

**(Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten
Mukomuko)**



SKRIPSI

Diajukan oleh :

AZA KAMELLA GUSMENTA

NPM. 2161201229

**Disetujui oleh:
Pembimbing**

Eti Arini, SE.,M.M

NIDN : 0227086601

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqon Radiniah, S.E., M.M

NIDN : 0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

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

**(Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten
Mukomuko)**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Selasa

Tanggal : 5 Agustus 2025

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

AZA KAMELLA GUSMENTA

NPM. 2161201229

Dewan Penguji:

1. Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M

Ketua

2. Merta Kusuma, S.E., M.M

Anggota

3. Eti Arini, S.E., M.M

Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqoni Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Aza Kamella Gusmenta menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disajikan untuk mendapat gelar pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atau pada program studi lainnya. Karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 11 Agustus 2025



AZA KAMELLA GUSMENTA
NPM. 2161201229

MOTTO

Motto:

“ life can be heavy, especially if you try to carry it all at once, part of growing up and moving into new chapters pf ypur life is about catch or release. What I mean by that is, knowing what things to realese. You can’t carry all things, all grudges, all updates on your ex, all enviable promotions your school bully got at the bedge fund his uncle started. Decide what is yours to hold and let the rest go.

“ Segala sesuatu yang telah diawali, maka harus diakhiri”

Persembahan:

Puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunianya, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan bangga karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Puji dan syukur ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-NYA Sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi teladan bagi umatnya, sehingga penulis terdorong untuk selalu bersabar menghadapi kesulitan dalam proses panjang dalam penulisan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua ku tercinta, ayah (GUSTIADI BADI) dan mama (RATMA WILLYS) terimakasih atas semua cinta yang telah diberikan kepada penulis, selalu menjaga penulis dalam doa doa yang tanpa henti, serta menjadi penyemangat besar untuk penulis dalam menulis skripsi ini. Terimaksi ayah dan mama, semoga awal dari kesuksesan penulis ini dapat membanggakan kalian berdua.
3. Kepada ketiga kakakku dan adikku yang sangat penulis sayangi, Randy Murthado Goetama, Intan Famella Sari, Pingkan Tria Fhandini dan untuk adikku Meilla Gusti asyafa, terima kasih atas segala dukungan dan doa kalian untuk penulis.
4. Untuk Kakak ipar perempuan ku satu satunya Ari Andriani, terima kasih atas doa dan perhatiannya. Terimakasih sudah melahirkan ponakan kecil ku Keisha Goetama gadis cantik yang pintar dan lucu yang menjadi penghibur dan semangat untuk penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Teruntuk kakakku sekaligus calon kakak iparku Berlian Satya Grahutama, terimakasih atas perhatian garda terdepan dan kelucuan setiap saat yang selalu diberikan kepada untuk penulis selama masa kuliah.
6. Teruntuk dosen pembimbing saya bunda Eti Arini S.E., M.M dengan rasa hormat dan terima kasih sebesar besarnya,yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini, terimakasih atas waktu,perhatian,serta ketulusan dalam membimbing saya,hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Teruntuk sahabatku sejak duduk dikursi SMA hingga saat ini Aulia alayna suvil, terimaksi sudah menjadi teman 911 yang selalu ada disaat masa sulit penulis, dan yang selalu hadir di setiap suka dan duka, yang tak pernah lelah menghibur,dan yang menjadi tempat berbagi tawa, tangis,dan cerita sepanjang perjalanan ini

8. Teruntuk sahabatku Resdamia Aprillia terimaksi sudah mensupport dan mendoakan untuk penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk sahabatku Alya Nandita Ifara terimaksi sudah menjadi panutan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan terimaksi saran dan motivasi yang selalu diberikan untuk penulis agar tidak pernah untuk menyerah dalam membuat penulisan skripsi ini.
10. Teruntuk sahabatku wanda darma putra terimaksi sudah mensupport dan mendoakan dan yang selalu menghibur penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.
11. Dan terima kasih untuk Rucika Fams, Nova Afriany, Dhea May Anggraini, Angel Dea Lola, Riska Sepriani, Anisa Fajriah, Moleka Ajwa yang telah menemani penulis dari masa MABA, terimakasih telah kebersamaan penulis, yang menyaksikan cemas dan semangat penulis dan tetap tinggal, tanpa pernah lelah memberikan dukungan. Terimakasih telah tumbuh bersama dalam perjalanan ini, dari ruang kelas pertama hingga di titik akhir perjuangan ini. semoga kita semua menjadi orang-orang sukses kedepannya. Amin ya robbal alamin.
12. Teruntuk diri saya sendiri Aza Kamella Gusmenta, yang diam-diam menangis tapi tetap berjalan, yang tak selalu kuat, tapi tak pernah benar-benar berhenti. Terimakasih sudah percaya bahwa segala usaha dan air mata ini berarti. Bukti bahwa aku mampu melewati apa yang dulu kupikirkan tidak mungkin. Terimakasih telah bertahan sejauh ini. Langkahmu tak selalu ringan, tapi tak pernah sia-sia. Teruslah berjalan meski perlahan sebab masih banyak mimpi yang menunggumu diujung jalan dan kamu telah membuktikan bertahan pun adalah bentuk kemenangan untuk dirimu sendiri.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang tersayang yang selalu menjadi penyemangat dan tak henti selalu mendoakan penulis. Terima kasih telah menemani penulis berjuang menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko)

Aza Kamella Gusmenta¹

Eti Arini, S.E., M.M.²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun jumlah keseluruhan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko 91 orang dan kesemuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Ada beberapa uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas) dan menggunakan Analisis Regresi Berganda, Analisis Persamaan Regresi dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2) serta menggunakan Uji Hipotesis (Uji-t persial dan Uji- F simultan)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Pengembangan SDM yang tepat meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja, sedangkan efikasi diri yang tinggi memperkuat keyakinan dan motivasi kerja pegawai. Kepuasan kerja terbukti menjadi penghubung penting yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja, sehingga keseluruhan temuan menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas, kepercayaan diri, dan kesejahteraan kerja pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Efikasi Diri Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human Resource Development and Self-Efficacy: Its Influence on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study of the Public Works and Spatial Planning Department of Mukomuko Regency)

Aza Kamella Gusmenta¹
Eti Arini, SE.,M.M.²

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: Human Resource Development, Self-Efficacy, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yg telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko)”.

Skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Peneliti menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan Skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr.Susiyanto., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammdiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E, M.M Selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda,S.E.,MM. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Eti Arini, SE.,M.M Selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Seluruh Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

6. Teman- teman saya di Program Studi Manajemen, yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuannya.
7. Semua pihak yang telah membantu peneliti Menyusun skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penelitian ini.

Saya sebagai peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif yang dapat menjadikan skripsi ini menjadi lebih bermanfaat untuk pengembangan ilmu dimasa yang akan datang.

Bengkulu, 11 Agustus 2025

AZA KAMELLA GUSMENTA
NPM. 2161201229

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II STUDI KASUS

2.1 Deskripsi Konseptual	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai (Y)	11
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.2 Indikator Kinerja.....	13
2.1.1.3. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.1.4. Teori Kepuasan Kerja	19
2.1.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .	19
2.1.1.6. Indikator Kepuasan Kerja	22
2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1).....	28
2.1.2.1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
2.1.2.2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	33
2.1.2.3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	33

2.1.2 Efikasi Diri (X2)	37
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri	37
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	38
2.1.2.3 Indikator Efikasi Diri	40
2.2 Penelitian Terdahulu	49
2.3 Kerangka Pemikiran	56
2.4 Definisi Operasional	57
2.5 Pengembangan Hipotesis	60

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu	61
3.2 Metode Penelitian	61
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	62
3.3.1 Populasi	62
3.3.2 Sampel	62
3.3.3. Teknik Pengumpulan Data	62
3.4 Pengujian Instrumen Penelitian	64
3.4.1 Uji Validitas	64
3.4.2 Uji Reliabilitas	65
3.4.3 Analisis Statistik Deskriptif	65
3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	67
3.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	67
3.5.2 Uji Hipotesis	68

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	71
4.1.1 Profil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko	71
4.1.2 Visi dan Misi	72
4.1.3 Struktur Organisasi	73
4.1.4 Deskripsi Subjek Penelitian	74
4.1.5 Karakteristik Responden	74
4.1.6 Jenis Kelamin	75

4.1.7 Usia	75
4.1.8 Pendidikan	76
4.1.9 Lama Bekerja.....	77
4.1.10 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	77
4.1.11 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	78
4.1.12 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan SDM (X1).....	80
4.1.13 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X2).....	83
4.1.14 Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)	84
4.1.15 Hasil Analisis Data	86
4.1.15.1 Uji Validitas.....	86
4.1.15.2 Uji Reliabilitas	90
4.1.16 Uji Asumsi Klasik	90
4.1.17 Uji Normalitas	91
4.1.18 Hasil Uji Multikolinieritas	92
4.1.19 Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.1.20 Analisis Regresi berganda	95
4.1.21 Uji Hipotesis	98
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	109
4.2.1 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai..	110
4.2.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai	111
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	113
4.2.4 Pengaruh (X1) Terhadap (Y) Melalui (Z)N.....	115
4.2.5 Pengaruh (X2) Terhadap (Y) Melalui (Z).	116

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	116
5.2 Saran.....	117

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	49
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	58
Tabel 3.1 Skala Likert	63
Tabel 4.1 Hasil Sebaran Kuesioner.....	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)	78
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel (X1).....	81
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Efikasi Diri (X2).....	83
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri	87
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Efikasi Diri (X2)	88
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Z)	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM	91
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri	92
Tabel 4.17 Analisis Regresi Linier Berganda (X1) dan (X2) Terhadap (Y) Persamaan I	95
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linier (X1) dan (X2) Terhadap (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	96
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	98
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Model Regresi II	99
Tabel 4.21 Pengujian Hipotesis Variabel (Uji F) Persamaan I.....	100
Tabel 4.22 Pengujian Hipotesis Variabel (Uji F) Persamaan II.....	101
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I	102
Tabel 4.24 Hasil Pengujian Determinasi Persamaan II.....	101
Tabel 4.25 Koefisien Jalur Model I	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berpikir konseptual	57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	73
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Langsung	94

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 berusaha semaksimal 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.

Penelti 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.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten mukomuko dengan judul “ **Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko)**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia yang belum memiliki alur yang baik sehingga masih terjadi kesalahan dalam bekerja dan membuat pegawai tidak mampu mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.
2. Kurangnya kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kurangnya kepercayaan diri karyawan untuk dapat bersaing dalam meraih kinerja yang lebih baik.
4. Adanya beban kerja yang berat dirasakan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
5. Rendahnya kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.
6. Semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

Kabupaten Mukomuko masih rendah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu

7. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko belum sepenuhnya optimal.
8. Kinerja pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membatasi penelitian ini agar dapat dilakukan dengan sempurna, terarah dan dapat dipahami dengan jelas dengan membatasi pada pengembangan sumber daya manusia dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalahpada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap

kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?

4. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Kabupaten Mukomuko ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah

sebagai berikut :

1. Bagi penulis

- a. Untuk memenuhi syarat kelulusan jenjang sarjana ekonomi (SE) jurusan manajemen S1 universitas muhammadiyah bengkulu
- b. Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
- c. Untuk mengetahui kualitas penulis dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

2. Bagi perusahaan

- a. Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk perusahaan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan dengan harapan mampu menjadikan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan berbagai aspek sumber daya manusia yang lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan serta dapat memberikan kontribusi dalam bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia, efikasi diri, kepuasan kerja,

dan kinerja pegawai.