

---

## PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Isqiyatul Kiftiyah  
Qori Al Banin  
qori@peradaban.ac.id  
Universitas Peradaban

---

### ABSTRACT

*This research intends to discuss about self-efficacy and job training on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Rodliyah Achid Moga Hospital, Pemalang. This research aims to investigate the effect of self-efficacy and job training on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research using a quantitative method by questionnaire as a tool to collect data. The number of samples in this research was carried out using descriptive analysis with the help of the SPSS v 22 program. The results of this research indicate that self-efficacy has no effect on employee performance, job training has a positive effect on employee performance, self-efficacy has a positive effect on job satisfaction, job training has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect on employee performance, job satisfaction positively mediates the effect of self-efficacy on employee performance, job satisfaction positively mediates the effect of job training on employee performance.*

*Keywords: self-efficacy, job training, employee performance, job satisfaction.*

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Rumah Sakit Rodliyah Achid Moga Pemalang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 104 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan menggunakan metode *slovin*. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS v 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja secara positif memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja secara positif memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *self efficacy*, pelatihan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja.

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. SDM dikatakan penting karena kemampuan daya pikir dan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kualitas SDM harus diikuti dengan pemberdayaan yang optimal agar kontribusi

pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi (Sudarmanto, 2018). Salah satu organisasi yang mengutamakan kualitas SDM adalah sektor pelayanan, di antaranya adalah rumah sakit. Menurut Keputusan Menteri

Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis.

Rumah Sakit Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga merupakan salah satu layanan kesehatan yang ada di daerah Pematang Selatan yang pendekatan pelayanannya mengutamakan pada masyarakat menengah ke bawah. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi menjadi aspek yang penting karena menjadi dasar untuk melakukan penilaian pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu perhatian khusus agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Jika kinerja pegawai menurun maka dapat mempengaruhi stabilitas organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya *self efficacy* dan pelatihan (Soniati dan Dewi, 2022).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan pengendalian diri saat mengalami masalah. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mampu menyelesaikan masalah dan tanggung jawab dengan tenang dan baik begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal. Keberhasilan pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Rodliyah Achid dalam menjalankan tugas dapat dicapai dengan adanya keyakinan diri yang tinggi serta kemampuan yang tinggi dalam berusaha. Jika pegawai tidak yakin dengan diri sendiri maka pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan adanya pelatihan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan pegawai pada rumah sakit dapat membantu pegawai dalam memberikan pelayanan dan kinerja yang baik. Selain pelatihan dan *self efficacy*, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai (Ali dan Wardoyo, 2021). Faktor yang menyebabkan pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga puas dalam kerjanya yaitu dapat membantu pasien yang sakit sampai sehat kembali, dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan fasilitas yang memadai.

Penelitian tentang *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja antara lain dilakukan oleh Soniati dan Dewi (2022) mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Lukiastuti (2021) mengungkapkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Pramono dan Handini, 2020), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zubairi dan Khan (2018) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sausan *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bagis *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi alat ukur atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. *Self efficacy* dan pelatihan akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja juga menjadi prediktor penting dalam kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kepuasan yang tinggi maka kerjanya akan meningkat. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka perlu diteliti kembali mengenai "Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*"

## TINJAUAN TEORITIS

### *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang pada kapasitas kemampuan dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya dalam perusahaan (Kilapong, 2013). Efikasi diri (*self efficacy*) adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi. Efikasi diri sangatlah penting untuk seseorang karena suatu keyakinan pada diri seseorang sangat berguna di masa depan (Aini *et al.*, 2015). *Self efficacy* memiliki beberapa indikator.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Mahawati dan Sulistiyani (2021) yaitu: keyakinan akan kemampuan diri, optimis, obyektif, bertanggung jawab dan rasional dan realistik.

### Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah salah satu faktor penting untuk memotivasi karyawan yang dapat menghasilkan banyak manfaat bagi manajer individu dan organisasi yang membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Fadilah dan Banin (2022) Pelatihan merupakan suatu program yang diadakan oleh suatu perusahaan agar mempunyai pegawai yang berkualitas dan mempunyai semangat yang tinggi. Pelatihan kerja bagi pegawai merupakan suatu proses yang mengajarkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap tertentu agar pegawai lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sesuai dengan standar kerja yang ada (Umi dan Nurnida, 2018).

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut Pramono dan Handini (2020) yaitu jenis pelatihan, materi pelatihan, tujuan pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta pelatihan, kualifikasi pelatihan dan waktu pelatihan.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan (Tinofirei,

2011). Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara ilegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai memiliki beberapa indikator yaitu: (1) Melakukan tugas sulit dengan benar, (2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan, (3) Pekerjaan direncanakan dengan baik, (4) Perencanaan tindakan sesuai tugas dan rutinitas organisasi, (5) Memanfaatkan peluang demi peningkatan hasil kerja, (6) Mengambil inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja, (7) Mencari solusi baru untuk pemecahan masalah pekerjaan, (8) Bekerja keras dalam melakukan tugas, (9) Menjalankan tugas dengan memperkirakan hasil, (10) Memperbarui pengetahuan teknis untuk melakukan pekerjaan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pada pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi tersebut dapat mencapai kepuasan kerja pegawainya (Wardani *et al.*, 2022).

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Nurwati (2021) indikator tersebut yaitu: kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepe-

mimpinan, tingkat gaji, lingkungan kerja, pengawas (*supervisi*) dan promosi.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

*Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mengembangkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* pada diri pegawai dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016). Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih mudah dalam menguasai berbagai bidang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung lebih sulit untuk menguasai bidang dalam pekerjaannya sehingga akan memperlambat kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Luwu Timur”. Penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H<sub>1</sub>: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya pelatihan (Yusnita dan Fadhil, 2015). Pelatihan dianggap sebagai hal yang umum dilakukan dalam suatu organisasi. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan

oleh Firmansyah dan Aima (2020) bahwa pelatihan mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Siallagan *et al.*, (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Fauzan (2022) menghasilkan temuan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja**

Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka kepuasan kerjanya juga akan semakin tinggi (Putri dan Wibawa, 2016). Semakin tinggi kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, maka kepuasan dalam diri pegawai juga akan semakin meningkat. *Self efficacy* mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan memperkuat keyakinan karyawan pada kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi situasi apapun (Suhery *et al.*, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2020) bahwa *self efficacy* mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif. Penelitian yang dilakukan oleh Sumaila dan Rossanty (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan PT Makassar Motor Raya Kota Palu. Berdasarkan bukti tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H<sub>3</sub>: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Pelatihan menjadi hal yang penting dilakukan dalam suatu perusahaan. Dengan melakukan pelatihan, maka karyawan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik memiliki

kepuasan tersendiri dalam dirinya. Semakin tinggi persepsi positif karyawan pada pelatihan maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut (Supatmi *et al.*, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Sugiono *et al.*, (2020) menghasilkan temuan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Mantab Al Hamid. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H<sub>4</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang yang berasal dari penilaian kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan produktivitas yang baik (Susanti, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menurut Paparang *et al.*, (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia di Manado. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Kertiani (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif pengaruh antara *self efficacy* dan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung gagasan bahwa ketika pegawai memiliki *self efficacy* dalam dirinya maka kinerja karyawan juga

akan semakin meningkat, yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai. Hal serupa juga ditemukan oleh Wahyuningtyas dan Kirana (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yoman *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting, dan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja pegawai ketika tingkat kepuasan kerja tinggi sebagai konstruk mediasi. Berdasarkan bukti tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H<sub>6</sub>: Kepuasan kerja mampu memediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan komponen yang penting, dan adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan dalam diri pegawai (Salim *et al.*, 2022). Asshidiq (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>7</sub>: Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode ini digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan interpretasi dari informasi yang diperoleh. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan observasi pada pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga yang berlokasi di Jl Raya Moga-Pulosari KM 02 Banyumudal, Moga, Pemalang 52354. Populasi pada penelitian ini adalah perawat dan pegawai non medis yang ada di RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga yang berjumlah 139 orang. Pada penelitian ini ukuran sampel

menggunakan rumus *slovin* sehingga diperoleh sampel sebesar 104 pegawai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan April 2023. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda serta uji *sobel* menggunakan program SPSS V.22.

Sumber data dari penelitian ini yaitu sumber data primer dan juga data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama (Sugiyono, 2013). Informasi dasar penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga yang menjadi bagian dari sampel penelitian. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari informasi maupun publikasi yang diperoleh secara tidak langsung (Sugiyono, 2013). Data sekunder yang diperoleh penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui berbagai jurnal ilmiah, buku, *ebook* dan internet.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) analisis deskriptif merupakan alat analisis statistik untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang ada. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antar satu variabel *dependent* dengan variabel *independent* (bisa lebih dari satu), dengan menggunakan uji *t* untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dengan menggunakan uji *sobel* untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan melalui variabel mediasi, uji *f* untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* dan uji koefisien determinasi (*R-Square*) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam memenangkan variabel *independent*.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga Pemalang. Tepatnya di Jl. Raya Moga-Pulosari KM 02 Banyumudal, Moga, Pemalang 52354. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*: studi kasus pada pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga Pemalang. Objek pada penelitian ini adalah perawat dan pegawai non medis yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga.

Proses pengambilan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner secara langsung yang dibagikan kepada responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tanggal 3 April sampai tanggal 13 April 2023 dengan pembagian kuesioner sebanyak 104 responden ke perawat dan pegawai non medis Rumah Sakit Rodliyah Achid.

**Tabel 1**  
**Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner**

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	120	100%
Kuesioner yang tidak kembali	11	9,17%
Kuesioner yang kembali	109	90,83%
Kuesioner yang diolah	104	86,67%

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Tabel 1, menunjukkan bahwa kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 120 kuesioner, dengan tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 109 (90,83%) dan kuesioner yang akan diolah peneliti sebanyak 104 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 34 res-

ponden atau sebesar 33% dan responden perempuan sebanyak 70 responden atau sebesar 67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

**Tabel 2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	34	33%
2	Perempuan	70	67%
	Jumlah	104	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

**Tabel 3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-30	84	81%
2	31-45	16	15%
3	46-55	4	4%
4	>55	0	0%
	Jumlah	104	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 84 responden atau sebesar 81%. Responden yang berusia 31-45 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 15%, responden yang berusia 46-55 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 4%, sedangkan responden yang berusia lebih dari 55 tahun tidak ada. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rentang usia 18-30 tahun memiliki jumlah paling banyak, karena usia ini merupakan usia paling produktif dalam bekerja.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 responden atau sebesar 9%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 48 responden atau sebesar 46%.

Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 44 responden atau sebesar 42%. Responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 responden atau sebesar 3%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang ada di Rumah Sakit Rodliyah Achid memiliki pendidikan Diploma.

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	9	9%
2	Diploma	48	46%
3	S1	44	42%
4	S2	3	3%
	Jumlah	104	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1	24	23%
2	1-5	60	58%
3	6-10	12	11%
4	> 10	8	8%
	Jumlah	104	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 5, maka dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 23%. Responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 60 responden atau sebesar 58%. Responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 11%. Responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 8%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Rumah Sakit Rodliyah Achid sudah bekerja selama 1-5 tahun.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa responden yang menjabat sebagai

tenaga non medis sebanyak 42 responden atau sebesar 40% dan responden yang bekerja sebagai perawat sebanyak 62 responden atau sebesar 60%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kriteria dari sampel mayoritas responden yang bekerja di Rumah Sakit Rodliyah Achid adalah perawat.

**Tabel 6**  
Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Tenaga Non	42	40% %
2	Medis Perawat	62	60%
	Jumlah	104	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

**Tabel 7**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Persamaan 1 (X1, X2 → M)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi
SE → KK	23.090	0.397
PK → KK	23.090	0.323

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian model regresi pada tabel 7, dapat kita lihat model persamaan yang pertama menyatakan pengaruh *Self Efficacy* (SE) dan Pelatihan Kerja (PK) terhadap Kepuasan Kerja (KK) diperoleh nilai:

$$M = 23.090 + 0.397 X1 + 0.323 X2 + e.$$

Keterangan:

23.090 = Jika variabel *self efficacy* dan variabel pelatihan kerja sama dengan nol, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 23.090.

0.397 = Jika variabel *self efficacy* naik satu satuan, dan variabel pelatihan kerja tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0.397.

0.323 = Jika variabel pelatihan kerja naik satu satuan, dan variabel *self efficacy* tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0.323.

**Tabel 8**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Persamaan 2 (X1, X2, M → Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi
SE → KP	10.661	-0.224
PK → KP	10.661	0.423
KK → KP	10.661	0.458

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan pengujian model regresi pada tabel 8, model persamaan yang kedua menyatakan pengaruh *Self Efficacy* (SE), Pelatihan Kerja (PK), Kepuasan Kerja (KK), terhadap Kinerja Pegawai (KP) diperoleh nilai:  $Y = 10.661 - 0.224 X1 + 0.423 X2 + 0.458 M + e$

Keterangan:

10.661 = Jika variabel *self efficacy*, pelatihan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 10.661.

-0.224 = Jika variabel *self efficacy* naik satu satuan, dan variabel pelatihan kerja serta variabel kepuasan kerja tetap, maka variabel kinerja pegawai akan turun sebesar 0.224.

0.423 = Jika variabel pelatihan kerja naik satu satuan, dan variabel *self efficacy* serta variabel kepuasan kerja tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.423.

0.458 = Jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan, dan variabel *self efficacy* serta variabel pelatihan kerja tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.458.

### Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X1) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

### *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (X1 Ke Y Melalui M)

Berdasarkan hasil perhitungan t hitung melalui *Sobel Test Calculator* diperoleh nilai t hitung sebesar 2.55480959 > 1.983 t tabel, se-

hingga nilai *sobel* lebih besar dari *t* tabel dengan nilai signifikansi  $0.01062459 < 0.05$  maka kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima.

#### **Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (X1 Ke Y Melalui M)**

Berdasarkan hasil perhitungan *t* hitung melalui *Sobel Test Calculator* diperoleh nilai *t* hitung sebesar  $2.40686836 > 1.983$  *t* tabel, sehingga nilai *sobel* lebih besar dari *t* tabel dengan nilai signifikansi  $0.01608997 < 0.05$  maka kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima.

#### **Uji T**

Uji *t* digunakan untuk menguji variabel independen yang terdiri dari variabel *self efficacy* dan pelatihan kerja. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Diperoleh nilai *t* hitung dari variabel *self efficacy* sebesar  $-1.504$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.136$  dan diperoleh nilai *t* tabel dengan  $df=104$  dengan tingkat signifikan  $5\%$  ( $0.05$ ) yaitu sebesar  $1.983$ . Maka dapat dirumuskan  $t$  hitung  $-1.504 < t$  tabel  $-1.983$  dan nilai signifikan  $0.136 > 0.05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Diperoleh nilai *t* hitung dari variabel pelatihan kerja sebesar  $3.129$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.002$  dan diperoleh nilai *t*

tabel dengan  $df=104$  dengan tingkat signifikan  $5\%$  ( $0.05$ ) yaitu sebesar  $1.983$ . Maka dapat dirumuskan  $t$  hitung  $3.129 > t$  tabel  $1.983$  dan nilai signifikan  $0.002 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja**

Diperoleh nilai *t* hitung dari variabel *self efficacy* sebesar  $3.717$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.000$  dan diperoleh nilai *t* tabel dengan  $df=104$  dengan tingkat signifikan  $5\%$  ( $0.05$ ) yaitu sebesar  $1.983$ . Maka dapat dirumuskan  $t$  hitung  $3.717 > t$  tabel  $1.983$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Diperoleh nilai *t* hitung dari variabel pelatihan kerja sebesar  $3.279$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.001$  dan diperoleh nilai *t* tabel dengan  $df=104$  dengan tingkat signifikan  $5\%$  ( $0.05$ ) yaitu sebesar  $1.983$ . Maka dapat dirumuskan  $t$  hitung  $3.279 > t$  tabel  $1.983$  dan nilai signifikan  $0.001 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Diperoleh nilai *t* hitung dari variabel kepuasan kerja sebesar  $3.520$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.000$  dan diperoleh nilai *t* tabel dengan  $df=104$  dengan tingkat signifikan  $5\%$  ( $0.05$ ) yaitu sebesar  $1.983$ . Maka dapat dirumuskan  $t$  hitung  $3.520 > t$  tabel  $1.983$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpe-

ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

#### Uji F

Berdasarkan uji statistik F pada tabel 9 diperoleh F hitung sebesar 11.562 dan signifikansi 0.000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (3.09) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 (F hitung 11.562 > F tabel 3.09 dan signifikansi 0.000 < 0.05). Maka model regresi yang digunakan dinyatakan *fit*. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 9**  
Hasil Uji F Persamaan 1 (X1, X2 → M)

Model	F	Sig.
Regression	11.562	0.000
Residual		

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

**Tabel 10**  
Hasil Uji F Persamaan 2 (X1, X2, M → Y)

Model	F	Sig.
Regression	10.813	0.000
Residual		

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan uji statistik F pada tabel 10 diperoleh F hitung sebesar 10.813 dan signifikansi 0.000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (3.09) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 (F hitung 10.813 > F tabel 3.09 dan signifikansi 0.000 < 0.05). Maka model regresi yang digunakan dinyatakan *fit*. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dengan melalui variabel mediasi. Hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat

dari hasil regresi linear berganda dengan melihat R-square.

Tabel 11, menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.186. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan pelatihan kerja sebesar 18.6%, sedangkan sisanya sebesar 81.4% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12 menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan *self efficacy*, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.245. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, pelatihan kerja dan kepuasan kerja sebesar 24.5%, sedangkan sisanya sebesar 75.5% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 11**  
Hasil Uji R-Square Persamaan 1 (X1, X2 → M)

Persamaan	R-Square
Model X1, X2 → M	0.186

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

**Tabel 12**  
Hasil Uji R-Square Persamaan 1 (X1, X2, M → Y)

Persamaan	R-Square
Model X1, X2, M → Y	0.245

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

#### Pembahasan

Berikut merupakan hasil pembahasan dalam penelitian ini:

#### **Self Efficacy Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian regresi dan uji statistik, diketahui bahwa variabel *self efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti tingkat rasa percaya diri pegawai yang tinggi atau rendah belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan mengenai kapasitas diri pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah

Rodliyah Achid Moga tidak berkaitan dengan kinerja pegawai. Karena pegawai menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan merupakan kewajiban yang harus dikerjakan. *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tidak dapat dicapai hanya dengan keyakinan diri yang tinggi. Keyakinan yang tinggi tanpa diimbangi dengan keterampilan yang tinggi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel *self efficacy* memiliki nilai indeks yang tinggi. Namun hal ini tidak dapat membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* memiliki beberapa indikator seperti optimis, objektif, realistis dan rasional. Sikap optimis pada pekerjaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karena dalam pekerjaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi hal-hal atau kejadian di luar prediksi pegawai. Sikap objektif dalam bekerja juga diperlukan akan tetapi dalam bekerja pegawai juga memerlukan pendapat orang lain, terutama pekerjaan yang berkaitan dengan kerja tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarita *et al.*, (2022) yang berjudul "*The Influence of Self Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya*". Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabelnya yaitu *self efficacy* dan kinerja pegawai, serta persamaan pada jenis pengambilan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya terletak pada pada teknik analisis data yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), perbedaan lain terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, pada penelitian ini juga terdapat penambahan variabel lain yaitu kepuasan kerja.

### **Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik serta uji analisis regresi linier diketahui bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga. Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, pengetahuan, kemampuan dan perilakunya sehingga pegawai akan memiliki kinerja yang semakin maksimal. Afandi (2018) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator pada variabel pelatihan. Responden menilai bahwa jenis pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, materi pelatihan yang diberikan sudah terorganisir dan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan keterampilan pegawai agar dapat mencapai tujuan kinerja yang maksimal, metode yang diberikan beragam dan tidak monoton, peserta yang memperoleh pelatihan merupakan pegawai yang memenuhi kualifikasi dan sesuai dengan bidangnya, dan responden menilai bahwa waktu yang diberikan untuk pelatihan sudah cukup. Dengan demikian, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri (2019) yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Department Machine Shop*" yang memiliki persamaan pada variabelnya yakni pelatihan dan kinerja karyawan, serta persamaan pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS.

### **Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik serta analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga. Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel *self efficacy*. Responden menilai bahwa pegawai memiliki keyakinan akan kemampuan diri dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki sikap optimis bahwa pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan hal baik, pegawai melakukan pekerjaan dengan obyektif tanpa pengaruh orang lain, bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban, dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan rasional dan realistis berpikir terlebih dahulu untuk mengambil tindakan yang tepat dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel *self efficacy* memiliki nilai rata-rata indeks yang masuk ke dalam kategori tinggi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriyani *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, dengan persamaan pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS, serta variabel yang diambil yakni *self efficacy* dan kepuasan kerja.

### **Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik serta analisis regresi linier diketahui bahwa variabel penelitian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel pelatihan kerja memiliki

nilai rata-rata indeks yang masuk ke dalam kategori tinggi. Dengan memenuhi indikator pelatihan kinerja, maka dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi dan pegawai, dapat memberikan kesempatan untuk para pegawai mengembangkan keahliannya dalam bekerja, memberikan materi dan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat memaksimalkan tujuan perusahaan dan dengan adanya pelatihan yang diberikan sesuai dengan waktu dan kualifikasi juga dapat memperkuat komitmen pegawai pada rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan arah hubungan positif. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugiono *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid” yang memiliki persamaan pada variabelnya yaitu pelatihan dan kinerja pegawai, serta persamaan pada jenis pengambilan data dengan kuesioner.

### **Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik serta analisis regresi linier diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata indeks yang masuk ke dalam kategori tinggi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki kualitas kinerja yang tinggi pula. Perilaku pegawai terhadap pekerjaannya yang meliputi situasi kerja, kemampuan dalam melakukan pekerjaan, kesetiaan terhadap perusahaan dengan menjaga nama baik rumah sakit, dapat mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaan, memiliki kesempatan yang sama antar pegawai dalam pe-

ngembangan karir, imbalan maupun kerja sama antar pegawai akan mempengaruhi kinerjanya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwandi dan Mandahuri (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediaasi Kepuasan Kerja Pada PT ISS Cikarang". Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabelnya, yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

#### ***Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel *self efficacy* dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata indeks yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga menganggap bahwa kemampuan yang dimilikinya sudah baik dan sesuai, percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan hal baik, fasilitas dan lingkungan kerja yang disediakan sudah sesuai, serta memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dan Kirana (2022) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul)" persamaan pada penelitian ini terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS, serta persamaan pada variabel *self efficacy*, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

#### **Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel penelitian diketahui bahwa tang-

gapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel pelatihan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata indeks yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga menganggap bahwa pelatihan kerja perlu dilakukan untuk menambah wawasan dan keterampilan. Dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena kualitas diri pegawai mengalami peningkatan sehingga kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim *et al.*, (2022) yang berjudul "Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Anugrah Harapan Nusantara". Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabelnya, yakni pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga akan mengalami peningkatan apabila pegawai diberikan pelatihan yang merata dan sesuai dengan kebutuhan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri pegawai yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Jika kepercayaan diri pegawai tinggi maka akan membuat rasa

kepuasan terhadap kinerja dalam diri pegawai tinggi pula.

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja akan membuat pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga memperoleh tambahan ilmu yang nantinya dapat diterapkan pada saat bekerja, sehingga pada saat bekerja akan muncul rasa puas dalam diri pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga maka semakin tinggi pula hasil kerja yang diberikan. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga dipengaruhi oleh *self efficacy* melalui hubungan tidak langsung dari variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga dipengaruhi oleh pelatihan kerja melalui hubungan tidak langsung dari variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang akan diberikan yaitu: Bagi Perusahaan, diharapkan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga dapat memberikan pelatihan secara rutin dan merata sesuai dengan kebutuhan pegawai, karena pelatihan akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Pihak rumah sakit juga diharapkan lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, baik dari segi kepemimpinan, pemberian kompensasi maupun fasilitas dalam lingkungan kerja. Disamping itu pihak perusahaan dapat meningkatkan

otoritas dan tanggung jawab pegawai, serta pegawai dapat lebih meningkatkan hasil kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*: studi kasus pada pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga. Namun, dalam penelitian ini populasi hanya meliputi perawat dan pegawai non medis. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas populasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, agar penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, S. N., Purwana, D. P., dan Saptono, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Motivasi Berwirausaha pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 3(1), 22-50.
- Ali, F., dan Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379.
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., dan Yuliani. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(1), 263-280.
- Ary, I. R., dan Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.

- Asshidiq, M. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Bagis, F., Kusumo, U. I., dan Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction as a Mediation Variables on The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2).
- Fadilah, F., dan Banin, Q. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1(2), 154-170.
- Firmansyah, A., dan Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal FEB Unmul: Kinerja*, 17(2), 172-185.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., dan Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53-62.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1051-1060.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80-89.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 116-234.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., dan Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 19(2), 1-14.
- Mahawati, G., dan Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, 7(1), 62-69.
- Handayani, R., dan Fauzan, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721-1738.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Nurrohmat, A., dan Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82-85.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(2), 235-264.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., dan Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT.

- Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pramono, M. A., dan Handini, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya. *Soetomo Business Review*, 1(1), 52-65.
- Putri, P. E. V., dan Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7339-7365.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 8(2), 240-248.
- Salim, E., Kirana, K. C., dan Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 157-164.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., dan Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
- Siallagan, B., Miftahuddin., dan LKS, I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2), 106-111.
- Soniati, N. M., dan Dewi, I. A. S. (2022). Pengaruh Empowerment dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 331-338.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., dan Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, 4(2), 602-627.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutiye, S., Linda, M. R., dan Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239-4248.
- Sumaila, R. S., dan Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 28-37.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., dan Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 25-37.
- Susanti, M. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Psikomen*, 12(1), 1-7.
- Wardani, G. D., Susanto, A., dan Berniz, Y. M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal El Hamra*, 7(2), 15-32.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandi, S., dan Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238-247.

- Tinofirei, C. (2011). The Unique Factors Affecting Employee Performance in Non Profit Organisations. *Thesis*. Universitas of South Africa.
- Umi, M. Z., dan Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *e-Proceedings of Management*, 5(1), 1123-1129.
- Wahyuningtyas, R., dan Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170-173.
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., dan Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(2).
- Yusnita, N., dan Fadhil. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1-5.
- Zubairi, M. N., dan Khan, T. Z. (2018). The Effect of Training and Development on Job Satisfaction, Skill Enhancement and Motivation of Employees. *International Journal of Research -Granthaalayah*, 6(11), 290-298.