

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai 2) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 4) pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja 5) pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja 6) pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan 7) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mukomuko.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintahan Daerah Kabupaten Mukomuko. Desain penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko yang berjumlah sebanyak 91 orang, dengan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan untuk penelitian berupa angket tertutup dengan digunakan uji *path analysis* atau analisis jalur dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 24.0

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan satu, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yaitu tidak langsung lebih besar di bandingkan dengan hubungan langsung. Berarti kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan persamaan dua, efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yaitu tidak langsung lebih besar di bandingkan dengan hubungan langsung. Berarti kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawa**

## ABSTRACT

*This study aims to analyze 1) the effect of human resource development on employee performance 2) the effect of self-efficacy on employee performance 3) the effect of job satisfaction on employee performance 4) the effect of human resource development on job satisfaction 5) the effect of self-efficacy on job satisfaction 6 ) the influence of human resource development on employee performance mediated by job satisfaction and 7) the influence of self-efficacy on employee performance mediated by job satisfaction at the Public Works Office of Mukomuko Regency.*

*The objects in this study were employees at the Public Works and Spatial Planning Office of the Mukomuko Regency Government. The research design is quantitative research. The population is all 91 employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Mukomuko Regency, with a total sampling technique. The instrument used for the study was a closed questionnaire using path analysis or path analysis with data processing using the SPSS version 24.0 program.*

*The results of data analysis show that there is a positive and significant influence between human resource development on employee job satisfaction, there is a positive and significant influence between self-efficacy on job satisfaction, there is a positive and significant influence between human resource development on employee performance, there is a positive and significant influence. There is significant between self-efficacy on employee performance, there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance. Equation one, human resource development on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, which is indirect is greater than the direct relationship. This means that job satisfaction does not mediate the relationship between human resource development on employee performance and equation two, self-efficacy on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, namely indirectly greater than the direct relationship. This means that job satisfaction does not mediate the relationship between self-efficacy and employee performance.*

**Keywords: Human Resources Development, Self Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance**