



The Influence of Human Relations and Self-Efficacy on Job Satisfaction Through Work Motivation as an Intervening Variable on Members of the 1615-07/Sakra Military Rayon Command

Muhamad Reinaldi Satria Wahyudi^{1*}, Mukmin Suryatni¹

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: February 15, 2025

Revised: March 10, 2025

Accepted: April 25, 2025

Published: April 30, 2025

Corresponding Author:

Muhamad Reinaldi Satria Wahyudi
reinaldisatriawahyudi12@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v6i1.899](https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.899)

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This study aims to determine: (1) the influence of human relations on the job satisfaction of members of the 1615-07/Sakra Military District Command, (2) the influence of self-efficacy on the job satisfaction of members of the 1615-07/Sakra Military District Command, (3) the influence of human relations on the work motivation of members of the 1615-07/Sakra Military District Command, (4) the influence of self-efficacy on the work motivation of members of the 1615-07/Sakra Military District Command, (5) the influence of work motivation on the job satisfaction of members of the 1615-07/Sakra Military District Command, (6) the influence of human relations on job satisfaction through motivation as an intervening variable of members of the 1615-07/Sakra Military District Command, (7) the influence of self-efficacy on job satisfaction through motivation as an intervening variable of members of the 1615-07/Sakra Military District Command. This study is an associative causal study using a quantitative approach. The population of this study was all members of the 1615-07/Sakra Military Rayon Command totaling 52 members. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was path analysis. The results of the study at a significance level of 5% showed that: (1) there is a positive but insignificant influence of human relations on job satisfaction. This is evidenced by the original sample value of 0.057 and has a t-statistic value of 0.216 < 1.96. While the P-value > alpha is 0.829 > 0.05. (2) there is a positive but insignificant influence of self-efficacy on job satisfaction. This is evidenced by the original sample value of -0.342 and has a t-statistic value of 1.208 < 1.96. While the P-value > alpha is 0.227 > 0.05. (3) there is a positive and significant influence of human relations on work motivation. This is proven by the original sample value of 0.328 and has a t-statistic value of 2.403 > 1.96. While the P-value < alpha is 0.016 < 0.05. (4) there is a positive and significant influence of self-efficacy on work motivation. This is proven by the original sample value of 0.645 and has a t-statistic value of 4.659 > 1.96. While the P-value < alpha is 0.000 < 0.05. (5) there is a positive and significant influence of work motivation on job satisfaction. This is proven by the original sample value of 1.131 and has a t-statistic value of 3.529 > 1.96. While the P-value < alpha is 0.000 < 0.05. (6) there is a positive and significant influence of human relations on job satisfaction through work motivation. This is proven by the original sample value of 0.370 and has a t-statistic value of 2.014 > 1.96. While the P-value < alpha is 0.044 < 0.05. (7) there is a positive and significant influence of self-efficacy on job satisfaction through work motivation. This is proven by the original sample value of 0.730 and has a t-statistic value of 2.933 > 1.96. While the P-value < alpha is 0.003 < 0.05.

Keywords: Human Relations, Self Efficacy, Job Satisfaction, Work Motivation.

How to Cite:

Reinaldi Satria Wahyudi, M., & Suryatni, M. (2025). The Influence of Human Relations and Self-Efficacy on Job Satisfaction Through Work Motivation as an Intervening Variable on Members of the 1615-07/Sakra Military Rayon Command. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(1), 51-56. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.899>

Pendahuluan

Potensi manusia merupakan aset yang penting dalam organisasi atau perusahaan, yang dapat diubah menjadi kekuatan untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi yang ingin tetap relevan harus menjaga reputasi yang positif dan memberikan perhatian khusus pada pengembangan sumber daya manusia yang unggul.

Mempunyai sumber daya manusia yang unggul akan memudahkan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab sehingga akan kompeten dalam memainkan peran pengelolaan organisasi. Apalagi di dalam era saat ini, dimana perubahan terjadi dengan cepat, ketidakpastian yang tinggi dan persaingan yang begitu ketat, organisasi harus menuntut anggotanya untuk selalu bekerja efektif dan efisien demi menghasilkan anggota yang berkualitas. Dan organisasi penting melakukan pemberdayaan karena pekerjaan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja anggota salah satunya yaitu kepuasan kerja anggota.

Kepuasan kerja anggota perlu didukung dengan hubungan antar anggota dan kepercayaan diri anggota yang baik sehingga akan berkontribusi besar untuk mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki hubungan antar rekan kerja yang baik dan kepercayaan yang tinggi akan meningkatkan kualitas interaksi, komunikasi, dukungan dari rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling mendukung, dapat mengatasi tantangan dan merasa lebih kompeten untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan instansi akan lebih mudah dicapai apabila anggota memiliki hubungan yang akan memfasilitasi komunikasi yang terbuka sehingga mendapatkan dukungan serta pengakuan atas kontribusinya.

Human relation dan *self efficacy* yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, motivasi kerja merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam sumber daya manusia. Motivasi kerja ini mengacu pada faktor pendorong yang menjadikan anggota termotivasi untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu

Menurut Lubis & Jaya (2019) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah kondisi sikap kenyamanan seseorang dimana situasi pengalaman kerja memenuhi kebutuhan, nilai, dan pengharapan. Menurut Khaeruman et al., (2021) motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologis manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya pendorong dari diri luar seseorang ditimbulkan

oleh pimpinan. Menurut Adawiyah (2020) *human relation* adalah komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Agustini (2019) *self efficacy* adalah sikap yang harus dimiliki oleh setiap anggota, keyakinan diri tentang kemampuan, keahlian dan potensi diri mereka sesuaikan dengan pekerjaan mereka sehingga mencapai tujuan instansi akan dapat tercapai.

Adawiyah (2020) menyatakan bahwa diskusi para karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan salah satu bentuk motivasi yang dapat membangun motif-motif mereka sehingga bisa bekerja lebih giat dan tujuan akan dapat dicapai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Bandura & Locke (2003) menjelaskan bahwa bagaimana *self efficacy* mengatur fungsi di dalam diri manusia melalui proses kognitif, motivasi, afektif dan proses keputusan sehingga dapat mempengaruhi perilaku individu dalam meningkatkan atau menurunkan usaha serta bagaimana memotivasi diri mereka dalam mencapai rasa puas.

Metode

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada pandangan positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, menganalisis data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dalam bentuk angka atau diubah dari kata-kata atau kalimat menjadi data berformat angka, seperti yang dijelaskan oleh Martono (2014).

Menurut Sugiyono (2021) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mendasarkan diri pada hubungan sebab-akibat, di mana *human relation* dan *self efficacy* dianggap memiliki pengaruh pada kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Komando Rayon Militer 1615-07/Sakra yang beralamat di Jln. Soekarno Hatta, Rumbuk Kecamatan Sakra, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Komando Rayon Militer 1615-07 Sakra

yang berjumlah 52 personel yang terdiri dari 1 perwira, 43 bintara, 6 tamtama dan 2 PNS. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100 anggota, maka semua populasi menjadi responden yang akan diteliti yaitu 52 Personel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel pada penelitian ini 52 anggota Komando Rayon Militer 1615-07/Sakra.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

a) Uji Validitas Konvergent

Tabel 1. *Loading Factor*

No.	Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
1.	Human Relation (X1)	X1.1	0,799	Valid
		X1.2	0,785	Valid
		X1.3	0,790	Valid
		X1.4	0,830	Valid
		X1.5	0,770	Valid
		X1.6	0,797	Valid
		X1.7	0,842	Valid
		X1.8	0,835	Valid
		X1.9	0,739	Valid
		X1.10	0,807	Valid
		X1.11	0,702	Valid
		X1.12	0,811	Valid
2.	Self Efficacy (X2)	X2.1	0,741	Valid
		X2.2	0,855	Valid
		X2.3	0,708	Valid
		X2.4	0,830	Valid
		X2.5	0,868	Valid
		X2.6	0,844	Valid
		X2.7	0,868	Valid
		X2.8	0,830	Valid
		X2.9	0,786	Valid
		X2.10	0,812	Valid
		X2.11	0,707	Valid
		X2.12	0,809	Valid
		X2.13	-0,811	Valid
		X2.14	-0,820	Valid
		X2.15	-0,835	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,726	Valid
		Y1.2	0,709	Valid
		Y1.3	0,761	Valid
		Y1.4	0,787	Valid
		Y1.5	0,742	Valid
		Y1.6	0,830	Valid
		Y1.7	0,779	Valid
		Y1.8	0,732	Valid
		Y1.9	0,832	Valid
		Y1.10	0,837	Valid
		Y1.11	0,796	Valid
		Y1.12	0,733	Valid
		Y1.13	0,857	Valid

No.	Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
4.	Motivasi Kerja (Z)	Y1.14	0,824	Valid
		Y1.15	0,822	Valid
		Z1.1	0,847	Valid
		Z1.2	0,840	Valid
		Z1.3	0,775	Valid
		Z1.4	0,809	Valid
		Z1.5	0,748	Valid
		Z1.6	0,830	Valid
		Z1.7	0,718	Valid
		Z1.8	0,701	Valid
		Z1.9	0,796	Valid
		Z1.10	0,846	Valid
		Z1.11	0,842	Valid
		Z1.12	0,751	Valid
		Z1.13	0,844	Valid
		Z1.14	0,713	Valid
		Z1.15	0,808	Valid

Berdasarkan tabel diatas, sebagai kriteria pengujian *convergent validity*, terlihat bahwa semua item memiliki nilai *loading* diatas 0,7, akan tetapi ada nilai item pernyataan X2.13, X2.14, dan X2.15 yang negatif namun masih diatas 0,7 yang artinya tetap bisa dikatakan valid karena pengukuran di item X2.13, X2.14 dan X2.15 mengandung pernyataan yang negatif dan anggota banyak yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Sehingga model konstruk tersebut berlawanan arah yang artinya jika nilai *self efficacy* meningkat, nilai item tersebut menurun. Jika pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid, maka data dapat diolah secara lebih lanjut dan akan dilakukan beberapa uji sehingga dapat diketahui hasil dari penelitian ini.

b) Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 2. *Cross Loading*

	Human Relation (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Self Efficacy (X2)
X1.1	0.799	0.647	0.743	0.781
X1.2	0.785	0.504	0.653	0.657
X1.3	0.790	0.524	0.662	0.667
X1.4	0.830	0.722	0.720	0.668
X1.5	0.770	0.756	0.752	0.679
X1.6	0.797	0.643	0.699	0.659
X1.7	0.842	0.596	0.804	0.803
X1.8	0.835	0.648	0.723	0.726
X1.9	0.739	0.609	0.799	0.777
X1.10	0.807	0.610	0.724	0.737
X1.11	0.702	0.425	0.522	0.530
X1.12	0.811	0.586	0.724	0.749

X2.1	0.624	0.619	0.677	0.741	Z4	0.686	0.718	0.809	0.721
X2.2	0.831	0.705	0.788	0.855	Z5	0.708	0.696	0.748	0.732
X2.3	0.633	0.536	0.704	0.708	Z6	0.682	0.791	0.830	0.782
X2.4	0.856	0.610	0.797	0.830	Z7	0.649	0.536	0.718	0.664
X2.5	0.744	0.629	0.791	0.868	Z8	0.581	0.473	0.701	0.615
X2.6	0.781	0.688	0.763	0.844	Z9	0.761	0.665	0.796	0.788
X2.7	0.723	0.686	0.834	0.868	Z10	0.750	0.688	0.846	0.774
X2.8	0.723	0.681	0.858	0.830	Z11	0.825	0.781	0.842	0.763
X2.9	0.704	0.525	0.720	0.786	Z12	0.769	0.665	0.751	0.781
X2.10	0.755	0.569	0.750	0.812	Z13	0.826	0.602	0.844	0.864
X2.11	0.615	0.540	0.634	0.707	Z14	0.520	0.709	0.713	0.651
X2.12	0.689	0.643	0.747	0.809	Z15	0.685	0.611	0.808	0.813
X2.13	-0.653	-0.609	-0.754	-0.811					
X2.14	-0.740	-0.662	-0.800	-0.820					
X2.15	-0.733	-0.604	-0.733	-0.835					
Y1	0.466	0.726	0.561	0.469					
Y2	0.455	0.709	0.518	0.423					
Y3	0.551	0.761	0.560	0.516					
Y4	0.542	0.787	0.589	0.503					
Y5	0.446	0.742	0.490	0.472					
Y6	0.547	0.830	0.632	0.511					
Y7	0.553	0.779	0.607	0.490					
Y8	0.684	0.732	0.725	0.677					
Y9	0.664	0.832	0.793	0.700					
Y10	0.666	0.837	0.716	0.647					
Y11	0.596	0.796	0.649	0.663					
Y12	0.591	0.733	0.730	0.570					
Y13	0.676	0.857	0.788	0.721					
Y14	0.808	0.824	0.829	0.746					
Y15	0.678	0.822	0.768	0.742					
Z1	0.767	0.790	0.847	0.706					
Z2	0.724	0.697	0.840	0.828					
Z3	0.745	0.780	0.775	0.629					

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai $>0,70$. Hal ini menjadikan indikator yang digunakan dapat dilanjutkan untuk diolah dan dapat dinyatakan bahwa konstruk telah memiliki konvergen validitas yang baik. Nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya diskriminan validitas yang baik, oleh karena itu nilai korelasi indikator lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi, loading factor X1.1 sebesar 0.799 yang mempunyai nilai lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja sebesar 0.647, motivasi kerja sebesar 0,743 dan *self efficacy* sebesar 0.781.

c) Uji Reliabilitas Komposit

Tabel 3. Composite Reliability and Average Variance Extracted

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Human Relation (X1)	0.946	0.949	0.953	0.629	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.956	0.961	0.960	0.617	Reliable
Motivasi Kerja (Z)	0.957	0.959	0.962	0.629	Reliable
Self Efficacy (X2)	0.771	0.9964	0.909	0.656	Reliable

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite Reliability* nilainya > 0.70 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

2. Analisis Model Struktur (Inner Model)

a) R-Square

Tabel 4. R-Square

	R-square	R-square adjusted
MOTIVASI KERJA (Z)	0.901	0.897
KEPUASAN KERJA (Y)	0.756	0.741

Tabel menunjukkan bahwa model pengaruh *human relation* dan *self efficacy* terhadap kepuasan

kerja anggota memberikan nilai 0.756, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas *human relation* dan *self efficacy* adalah sebesar 75,6%.

Begitu juga dengan model *human relation* dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0.901, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *human relation* dan *self efficacy* adalah sebesar 90,1%.

b) Q-Square

Penilaian dari *Goodness of fit* diketahui dari nilai Q-square. Nilai Q-square memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-square) pada analisis regresi. Dikatakan bahwa semakin tinggi nilai Q-Square, maka model dapat dikatakan

c) Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Result for Inner Weight Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Human Relation</i> (X1)-> Kepuasan Kerja (Y)	0.057	0.102	0.264	0.216	0,829
<i>Self Efficacy</i> (X2) ->Kepuasan Kerja (Y)	-0.342	-0.333	0.283	1,208	0,227
<i>Human Relation</i> (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.328	0.355	0.136	2.403	0,016
<i>Self Efficacy</i> (X2) ->Motivasi Kerja (Z)	0.645	0.620	0.139	4.659	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	1.131	1.081	0.320	3.529	0.000
<i>Human Relation</i> (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.370	0.384	0.184	2.014	0.044
<i>Self Efficacy</i> (X2) ->Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.730	0.669	0.249	2.933	0.003

Pada tabel di atas, diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *human relation* terhadap kepuasan kerja, pada tabel 5 menunjukkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara *human relation* terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,057 dan memiliki nilai t statistik sebesar 0,216 < 1.96. Sedangkan nilai P-value > alpha sebesar 0,829 > 0,05. Sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

semakin baik atau semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q-square dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.756) \times (1 - 0.901)] \\
 &= 1 - (0.244 \times 0.099) \\
 &= 0.97.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka perolehan nilai Q-square sebesar 0.97. hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 97% sedangkan sisanya sebesar 3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bisa dinyatakan telah memiliki *Goodness of fit* yang baik.

2) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, pada tabel 5 menunjukkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sampel sebesar -0,342 dan memiliki nilai t statistik sebesar 1,208 < 1.96. Sedangkan nilai P-value > alpha sebesar 0,227 > 0,05. Sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *human relation* terhadap motivasi kerja, pada tabel 5

menunjukkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara *human relation* terhadap motivasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,328 dan memiliki nilai t statistik sebesar $2,403 > 1,96$. Sedangkan nilai P-value $< \alpha$ sebesar $0,016 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

- 4) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja, pada tabel 5 menunjukkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara *self efficacy* terhadap motivasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,645 dan memiliki nilai t statistik sebesar $4,659 > 1,96$. Sedangkan nilai P-value $< \alpha$ sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- 5) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pada tabel 5 menunjukkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sampel sebesar 1,131 dan memiliki nilai t statistik sebesar $3,529 > 1,96$. Sedangkan nilai P-value $< \alpha$ sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis kelima menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 6) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *human relation* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, pada tabel 5 menunjukkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara *human relation* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,370 dan memiliki nilai t statistik sebesar $2,014 > 1,96$. Sedangkan nilai P-value $< \alpha$ sebesar $0,044 < 0,05$. Sehingga hipotesis keenam menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi *human relation* terhadap kepuasan kerja.
- 7) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, pada tabel 5 menunjukkan hasil uji terhadap koefisien parameter antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui

motivasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,730 dan memiliki nilai t statistik sebesar $2,933 > 1,96$. Sedangkan nilai P-value $< \alpha$ sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketujuh menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human relation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. pada personel Koramil 1615-07/Sakra.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. pada personel Koramil 1615-07/Sakra.
3. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada personel Koramil 1615-07/Sakra.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada personel Koramil 1615-07/Sakra.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada personel Koramil 1615-07/Sakra
6. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada personel Koramil 1615-07/Sakra.
7. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada personel Koramil 1615-07/Sakra.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, S. A.(2020). Human Relation. Jakarta Timur: Edu Pustaka.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU PRESS.
- Bandura, A. (2000). Self-efficacy: The foundation of agency. Perrig, W. J. & Grob, A. (Eds.). Control of human behaviour, mental processes and consciousness Mahwah. NJ: Erlbaum.
- Khaeruman, et al (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: CV Aa Rizky.
- Lubis, M. J. & Jaya, I. (2019). Komitmen Membangun Pendidikan. Medan: Cv Widya Puspita
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.