

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
(Studi pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong)**

Tri Yuli Ambarsari
Manajemen, STIE Putra Bangsa
Email: triyuliambarsari@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *quality of work life*, kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis tetap RS PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 92 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis jalur, uji hipotesis, dan uji korelasi sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy*, *quality of work life*, kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan program SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Self-Efficacy* dan *Quality of Work Life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong. (2) *Self-Efficacy*, *Quality of work life* dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Kata kunci: *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life*, Kepuasan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, guna menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah memberikan peluang kepada karyawan yang ahli di bidangnya,

namun organisasi bukan hanya mengharapakan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan:1999).

RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah rumah sakit pelayanan jasa dalam bidang pelayanan kesehatan yang dilaksanakan 24 jam. Sebuah rumah sakit di Kebumen yang mengembangkan layanan prima dengan fokus pada kebutuhan pasien. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong berikhtiar membangun institusi syariah di bidang

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

pelayanan kesehatan. Untuk dapat menjadikan rumah sakit dengan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan visinya yaitu menjadikan rumah sakit dengan pelayanan islami, prima, dan terpercaya dibutuhkan sumber daya yang mampu memenuhi kebutuhan pada RS PKU Muhammadiyah Gombong. Salah satu faktor utama yang menjadi prinsip dasar pada pegawai RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah menerapkan nilai islami yakni mampu melayani pasien dengan ikhlas, iman, dan amalan baik dari pegawai terhadap pasien maupun customer. Tentu hal ini menjadi faktor pembeda dengan rumah sakit lain yang ada pada lingkup Kabupaten Kebumen. Perbedaan tersebut tentunya akan membuat pasien merasakan bahwa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong layak dijadikan tujuan utamanya. Sistem kerja yang telah dikemas ini tentunya menjadi suatu keunggulan tersendiri bagi RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Sumber daya manusia pada RS PKU Muhammadiyah Gombong memiliki beberapa bagian yang berperan penting demi terwujudnya tujuan RS PKU Muhammadiyah Gombong, yaitu salah satunya bagian administrasi. Bagian non medis yang ada pada RS PKU Muhammadiyah Gombong mempunyai 110 pegawai yang terbagi atas pegawai kontrak 18 dan pegawai tetap 92. Keseluruhan pegawai non medis ini terdiri dari beberapa bagian seperti sistem informasi, diklat, keuangan, pelayanan umum, akuntansi, dan divisi lainnya. Pekerjaan umum bagian non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah memberikan pelayanan baik pasien maupun customer. Pegawai non medis turut serta menjadi faktor pendukung bagi kesehatan dan kepuasan pasien maupun kemajuan bagi RS PKU Muhammadiyah Gombong. Sistem pelayanan RS yang

mengedepankan visi dan misi menjadikan pegawai yang ikut berpartisipasi merasakan dampak positif pada kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai non medis.

Tabel I-1
Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis 2017

Bulan	Prosentase (%)
Oktober	78,85%
November	80,76%
Desember	81,50%

Berdasarkan tabel I-1 pada bulan Oktober kepuasan kerja pegawai non medis sebesar 78,85%, pada bulan November 80,76%, hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan sebesar 1,91%. Pada bulan Desember sebesar 81,50%, hal ini juga menunjukkan peningkatan yang baik dari bulan November ke Desember sebesar 0,74% terhadap kepuasan kerja pegawai non medis. Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja dari pegawai non medis, dapat dijadikan alat ukur kinerja yang dihasilkan dari pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Kepuasan kerja pegawai non medis ini dipengaruhi oleh kewajiban yang diberikan perusahaan terhadap pegawai, untuk menjadikan pegawai non medis tetap konsisten menjamin keberlangsungan kinerjanya tetap baik. RS PKU Muhammadiyah Gombong ini mampu menjamin komitmen kinerja pegawai non medis dengan pemberian gaji pokok, fasilitas antar-jemput dari arah timur rumah sakit, dan pemberian sumber daya yang memadai guna mempermudah setiap pekerjaan yang ada. Hal ini menjadi penting guna mempermudah setiap pekerjaan dengan maksimal untuk masing-

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

masing pegawai non medis maupun RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa besar hasil yang telah dicapai dari seorang pegawai non medis untuk dapat terus memberikan jasa pelayanan yang mampu membuat pasien merasakan puas, hal ini dibuktikan dengan adanya sistem pelayanan rumah sakit yang mengedepankan visi dan misi untuk menjadikan pasien maupun customer yang menggunakan jasa pelayanan di RS PKU Muhammadiyah Gombong merasa puas atas pelayanan yang diberikan, kepuasan pasien dapat diukur dengan kuisioner yang diberikan pihak non medis setiap bulannya. Dari hasil kuisioner yang diberikan mendapatkan hasil prosentase kepuasan pasien kategori rawat jalan pada bulan Februari-Mei 2018.

Tabel I-2
Prosentase Kepuasan Pasien Rawat Jalan 2018

Bulan	Prosentase (%)
Februari	87,3%
Maret	87,7%
April	86,4%
Mei	89,1%

Sumber : Litbang RS PKU Muhammadiyah Gombong

Berdasarkan tabel I-2 pada bulan Februari sebesar 87,3%, Maret sebesar 87,7% mengalami peningkatan sebesar 0,4%. Pada bulan April sebesar 86,4%, dan Mei 89,1% mengalami peningkatan sebesar 2,7% terhadap kepuasan pasien rawat jalan. Peningkatan kepuasan pasien rawat jalan akan pelayanan yang diberikan, merupakan buah kinerja yang baik dari pegawai non medis. Peningkatan ini dipengaruhi dengan adanya fasilitas rumah

sakit yang sangat membantu pasien dan majunya sistem teknologi yang selalu di upgrade oleh pihak rumah sakit agar dapat mempermudah pasien maupun pegawai rumah sakit dalam memberi dan mendapatkan pelayanan kesehatan. Adapun beberapa prestasi yang didapat rumah sakit yang dipengaruhi faktor sumber daya manusianya. Dan kontribusi pegawai non medis pada RS ini memiliki peran yang cukup besar dalam menjalankan seluruh operasional yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Dalam Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan pegawai non medis bersifat fleksibel, dikatakan demikian karna jika adanya *job desk* tetap yang diterima akan ada pekerjaan lain yang diterima pihak non medis dari pihak luar. Namun dengan adanya komunikasi yang jelas antara dua belah pihak, hal ini memberikan penilaian bahwa pegawai non medis mampu mengerjakan pekerjaannya dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan. Semua tingkatan pekerjaan pegawai non medis menjadikan pegawai non medis memiliki komitmen kerja yang baik, komitmen ini dinilai cukup dari standar presensi yang telah ditentukan pihak lembaga rumah sakit. Presensi kehadiran pegawai non medis RS Gombong tepat pukul 07.00 pagi adanya toleransi keterlambatan 15 menit, jika lebih dari itu pihak yang memiliki wewenang akan menilai bahwa pegawai tersebut terlambat dalam bekerja. Pada bagian non medis memiliki beberapa divisi yang tentunya memiliki pekerjaan masing-masing, setiap permasalahan yang ada pada setiap divisi diselesaikan oleh masing-masing divisi itu sendiri. Hal ini menjadikan pegawai non medis pada RS

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

PKU Muhammadiyah Gombong mampu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan dan permasalahan yang dimiliki oleh setiap divisi non medis.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang menjadikan pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong memiliki tingkat kinerja yang baik, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Self Efficacy*, dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Non Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong”**.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui analisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong ?
2. Untuk mengetahui analisis pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong ?
3. Untuk mengetahui analisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong ?
4. Untuk mengetahui analisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong ?
5. Untuk mengetahui analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong ?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan (Robbins, 2006:123).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Luthans (1996, dalam Nurchasanah, 2008)

Self Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimilikinya dalam mengorganisir dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan pencapaian tingkat kinerja tertentu. Keyakinan akan kemampuan diri akan mempengaruhi cara orang dalam berpikir, merasakan dan memotivasi diri mereka sendiri dalam bertindak. (Bandura, 1997)

Quality Of Work Life

Flippo (2005) mendefinisikan *quality of work life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Hipotesis

- H1 *Self-Efficacy* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong.
- H2 *Self-Efficacy* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong.
- H3 *Quality of Work Life* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong
- H4 *Self Efficacy* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

H5 Kepuasan Kerja diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 92 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebar kuesioner langsung kepada pegawai non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong; (2) Wawancara; (3) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Uji Korelasi.

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah dibuat dapat mengukur sebuah permasalahan yang ada. Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan SPSS 22.0 *for windows*, menggunakan metode *Pearson Product Moment* (Ghozali, 2009:51).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berorientasi pada suatu pengertian bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk kemudian digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas diketahui dengan melihat *alpha if item deleted* menunjukkan hasil positif dan koefisien apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan uji reliabilitas kuisisioner yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS for windows version 22* dinyatakan reliabel sebagai berikut.

Hasil Uji Reliabilitas

variabel	cronbach Alpha	r Kritis	ket
<i>Self-efficacy</i>	0,608	0,60	Reliabel
<i>Quality of work life</i>	0,775	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,703	0,60	Reliabel
Kinerja	0,736	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r_{\alpha} > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Self-efficacy</i>	0,834	1,198
2	<i>Quality of work life</i>	0,834	1,198

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

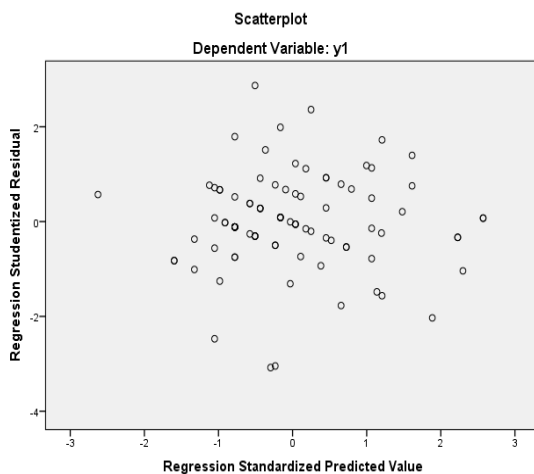
Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Self- efficacy</i>	0,735	1,360
2	<i>Quality of Work Life</i>	0,719	1,390
3	Kepuasan Kerja	0,668	1,497

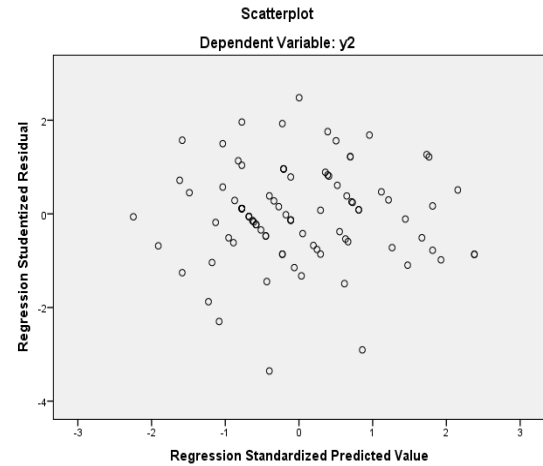
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehigga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



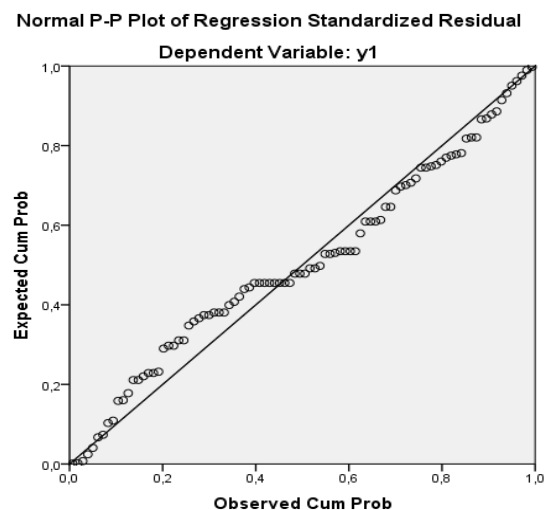
Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

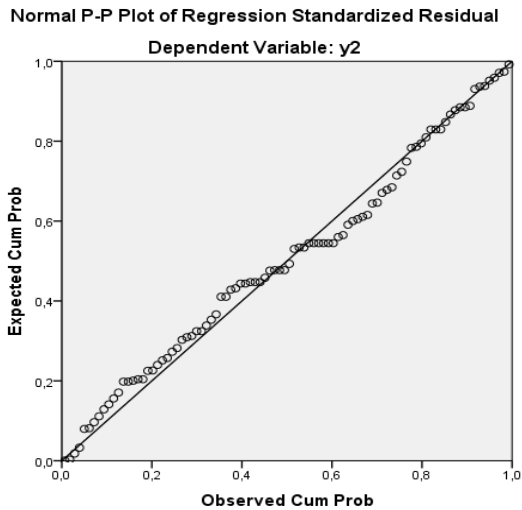
Uji Normalitas

Uji Normalitas Sub Struktural I



Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

**Uji Normalitas
Sub Struktural II**



Berdasarkan gambar di atas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Hasil Analisis Uji t Sub Struktural I

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4,054	1,827		
x1	,379	,109	,329	3,467	,001
x2	,302	,080	,358	3,774	,000

a. Dependent Variable: y1

Hasil Analisis Uji t Sub Struktural II

Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,688	1,291		
x1	,587	,080	,446	7,320	,000
x2	,185	,059	,192	3,117	,002
y1	,495	,073	,434	6,787	,000

a. Dependent Variable: y2

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Sub Struktural I**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,332	,317	1,58762

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,317 artinya 31,7% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy* dan *quality of work life*, sedangkan sisanya 68,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,751	1,09263

a. Predictors: (Constant), y1, x1, x2

b. Dependent Variable: y2

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan II sebesar 0,751 artinya 75,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy*, *quality of work life*, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 24,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Hasil Uji Korelasi

		x1	x2
x1	Pearson Correlation	1	,407**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	92	92
x2	Pearson Correlation	,407**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi *self-efficacy* dan keadilan *quality of work life* sebesar 0,407 dan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya antara variabel *self-efficacy* dan *quality of work life* memiliki korelasi yang kuat dan signifikan.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,467 > t_{tabel} 1,987 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Hafidz (2016) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai non medis mampu menerapkan *self-efficacy* dalam melaksanakan kewajibannya maka mereka akan puas dengan hasil yang telah diperoleh. Semakin tinggi *self-efficacy* seorang pegawai non medis, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat.
2. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,774 > t_{tabel} 1,987 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahibur (2013) yang menyatakan

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika RS PKU Muhammadiyah Gombong memberikan faktor pendukung *quality of work life* baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, hal itu akan membuat pegawai non medis memiliki rasa puas dalam bekerja terhadap faktor *quality of work life* yang diberikan. Semakin tinggi *quality of work life* pada RS PKU Muhammadiyah Gombong, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $7,340 > t_{tabel}$ 1,987 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman, Asnawi, Faisal (2015) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai non medis mampu menerapkan *self-efficacy* dalam melaksanakan kewajibannya maka mereka akan mendapatkan hasil yang baik. Semakin tinggi *self-efficacy* seorang pegawai non medis, maka akan semakin tinggi output yang akan didapat.

4. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $3,117 > t_{tabel}$ 1,987 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 <$ dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titik (2014) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika instansi memberikan faktor pendukung *quality of work life* baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, hal itu akan membuat pegawai non medis memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi *quality of work life* pada RS PKU Muhammadiyah Gombong, maka akan semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $6,787 > t_{tabel}$ 1,987 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titik (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai non medis mampu bekerja dengan baik maka instansi akan memberikan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada instansi,

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

dengan itu akan membuat pegawai non medis memiliki kepuasan kerja. Semakin tinggi kinerja pegawai non medis, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Self-Efficacy dan Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong) dengan 92 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya self-efficacy maka kepuasan kerja pegawai non medis juga semakin meningkat.
2. Variabel quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya quality of work life maka kepuasan kerja pegawai non medis juga semakin meningkat.
3. Variabel self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya self-efficacy maka kinerja pegawai non medis juga semakin meningkat.
4. Variabel quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya quality of work life maka kinerja pegawai non medis juga semakin meningkat.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja pegawai non medis juga semakin meningkat.

Saran

1. Upaya meningkatkan kinerja pegawai non medis dapat ditempuh dengan meningkatkan *self-efficacy*, karena dalam penelitian ini variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai non medis. Hal ini dapat diperbaiki dengan adanya tim manajemen yang akan menjembatani antara pihak atasan terhadap organisasi terkait permasalahan yang ada dalam pekerjaan dan mampu memotivasi organisasi tersebut.
2. Peningkatan kinerja pegawai non medis juga dapat dilakukan dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik dengan memelihara dan menjaga hubungan baik antar pegawai non medis dan adanya pemberian fasilitas dan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai non medis yaitu berupa kebutuhan-kebutuhan sebagaimana yang dikembangkan oleh Maslow, Mc Clelland dan Vroom. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n. Af*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n Pow*), kebutuhan faali (fisiologis), kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. Kepuasan kerja juga perlu mendapatkan perhatian karena kepuasan kerja ternyata juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis. Hal ini dapat ditempuh dengan cara mewujudkan kepuasan kerja secara optimal seperti memberlakukan sistem *reward and*

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

punishment secara objektif berdasarkan kinerja masing-masing, meningkatkan perhatian terhadap proses pelaksanaan kerja, dan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja.

4. Bagi pihak peneliti selanjutnya, diharapkan perlu mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain *self efficacy* dan *quality of work life*, seperti pemberdayaan, dan *reward and punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personal and Development
- Anita, Y.M. N. (2013). “Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation (GI) terhadap Self-efficacy Siswa.” Jurnal Program Studi Pendidikan Sains. Program Pascasarja Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja: Indonesia.
- Bandura, A. (2006). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness : Handbook of organization behavior*. Oxford, UK : Blackwell. <http://des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>.
- _____.(1997). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*, in Bandura. A. (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bernadin, John H dan Joice F.A. Russel. (1993). *Human Resource Management Terjemahan oleh Diana Hertati*, Mc Graw Hill, Inc: Singapura
- Cascio, Wayne F. (1989). *Managing Human Resource. Productivity, Quality of Worklife, Profit*. Second Edition. McGraw-Hill, Inc: Singapura
Tersedia:
<http://zaimmukaffi1997.blogspot.com/2012/06/kualitas-kehidupan-kerja.html> [Juni 2012]
- Gibson, James, L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Ke-5. Cetakan Ke-3. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hasibuan Malayu S.P (1999). *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Manara Untung. (2008). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Reliensi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*. SKRIPSI. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber daya Perusahaan*. Cetakan Ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Non Medis RS PKU Muhammadiyah Gombong

- _____.(2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- _____.(2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-7. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Maryati, Ika. (2008). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) dengan Kreatifitas pada Siswa Akselerasi*. SKRIPSI. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nugroho, Nur Amin Budi. (2017). *Pengaruh Religiusitas, Person Organization Fit dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*. Kebumen : STIE Putra Bangsa
- Nurbi, Muhammad. (2013). *Analisis Pengaruh Penerapan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. SKRIPSI. Kebumen : Institut Pertanian Bogor
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-7. Jilid 2. Jakarta : Prehallindo
- Robbins & Timothy A Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sumarsono, (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember : Graha Ilmu
- Sylvana Andi. (2002) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya”, Jurnal Universitas Terbuka, Jakarta
- Walton, R. E. (1974). QWL indicators: Prospects and problems. *In Measuring the quality of Working Life: A Symposium on Social Indicators of Working Life* (March, pp: 19-20) edited by A. H. G. Portigal. Ottawa