

PENGARUH KOMPETENSI, *SELF-EFFICACY*, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD S.K. LERIK KUPANG DI MODERASI KEPUASAN

Wiwin Ottu^{1(a)}, Frans Gana^{2(b)}, Maria Lino^{3(c)}

^{1,2,3}Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Nusa Cendana Kupang

^{a)}erjintowiwin@gmail.com, ^{b)}ganafrans@gmail.com, ^{c)}marialino@staf.undana.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

16-06-2025

Diterbitkan Online:

30-09-2025

Kata Kunci:

Kompetensi, Efikasi Diri,
Disiplin, Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan, Kepuasan
Kerja

Keywords:

Competence, Self-Efficacy,
Discipline, Work
Environment, Employee
Performance, Job Satisfaction

Corresponding Author:

erjintowiwin@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v4i3.299>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menjamin kualitas pelayanan publik, khususnya pada sektor kesehatan yang menuntut profesionalisme dan efektivitas tinggi. RSUD S. K. Lerik Kupang sebagai rumah sakit daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam memberikan pelayanan yang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM, *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada RSUD S. K. Lerik Kupang. Sampel penelitian terdiri dari 203 karyawan yang dipilih secara acak, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS), metode ini kuat dalam memprediksi hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi tidak memoderasi hubungan antara keempat variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi, disiplin, efikasi diri, dan kualitas lingkungan kerja dalam mendorong kinerja, sedangkan kepuasan kerja lebih berperan sebagai faktor independen.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of HR competency, *self-efficacy*, work discipline, and non-physical work environment on employee performance, with job satisfaction as a moderating variable at SK Lerik Kupang Regional General Hospital. The study sample consisted of 203 randomly selected employees, with data collected through questionnaires and analyzed using *Partial Least Square* (PLS), this method is strong in predicting the relationship between latent variables and their indicators. The results showed that competency, *self-efficacy*, work discipline, and non-physical work environment had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction was proven to have a direct effect on performance, but did not moderate the relationship between the four variables and employee performance. This finding confirms the importance of improving competency, discipline, *self-efficacy*, and the quality of the work environment in driving performance, while job satisfaction plays a more independent role.

bermutu kepada masyarakat. Namun, tantangan peningkatan kinerja aparatur kesehatan tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, melainkan juga pada faktor internal dan eksternal yang memengaruhi individu di tempat kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kompetensi, *self-efficacy*,

disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi menentukan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif (Efendi & Yusuf, 2021). Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas (Akmalia dkk., 2023). Disiplin kerja telah dibuktikan berkorelasi positif dengan pencapaian kinerja (Anugrah & Rachmad, 2022), sedangkan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif mendukung kenyamanan dan motivasi kerja (Busro, 2018).

Meskipun demikian, studi-studi terdahulu cenderung meneliti variabel-variabel tersebut secara parsial dan belum banyak yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Padahal, secara teoritis kepuasan kerja berpotensi memperkuat atau memperlemah hubungan antara faktor-faktor personal maupun lingkungan dengan kinerja (Kreitner & Kinicki, 2003). Misalnya, kompetensi tinggi belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. Begitu pula self-efficacy dan disiplin kerja mungkin tidak berdampak signifikan tanpa adanya kepuasan kerja yang mendukung.

Urgensi penelitian ini terletak pada upaya menguji secara komprehensif faktor-faktor penentu kinerja dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Kebaruan penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai apakah kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel penguat dalam hubungan antara kompetensi, self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian di RSUD S. K. Lerik Kupang menjadi penting karena rumah sakit ini merupakan salah satu penyedia layanan kesehatan utama di Kota Kupang yang dituntut meningkatkan kualitas layanan publik secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam pengembangan teori administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola rumah sakit dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif berbasis faktor individual, lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*, yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (kompetensi, self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dan Sampel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan RSUD S. K. Lerik Kupang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh 203 responden. Jumlah tersebut dinilai memadai untuk analisis model persamaan struktural berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Jenis dan Sumber Data. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi RSUD S. K. Lerik serta literatur ilmiah terkait. Teknik Pengumpulan Data. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert 1–5. Selain itu, digunakan dokumentasi berupa data kepegawaian dan laporan manajerial rumah sakit untuk memperkuat analisis. Teknik Analisis Data. Analisis dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas pengukuran. Kedua, analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Ketiga, analisis *Partial Least Square (PLS-SEM)* untuk menguji model struktural, yang meliputi pengaruh langsung antarvariabel, serta pengaruh moderasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara variabel independen dengan kinerja karyawan. Metode ini lebih kuat dalam memprediksi hubungan antara variabel laten dan indikatornya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua item (Indikator) pertanyaan pada variabel kompetensi SDM, self-efficacy, disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi item dengan skor total (r_{iT}) > nilai korelasi tabel (0.361, $n=30$). Dengan demikian semua item (Indikator) pada variabel tersebut dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua

nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Dengan demikian item (Indikator) pertanyaan pada kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel kompetensi SDM, self-efficacy, disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan didapati hasil bahwa dari 203 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah S. K. Kupang berada pada kategori baik. Hasil analisis deskriptif mengenai variabel kompetensi SDM secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hasil penelitian mengenai variabel disiplin kerja pada RSUD S.K. Lerik Kota Kupang secara keseluruhannya berada pada kategori baik. Hasil analisis tentang variabel lingkungan kerja non fisik pada RSUD S. K. Lerik Kota Kupang secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja pada RSUD S. K. Lerik Kupang secara keseluruhan berada pada kategori baik.

Goodness of Fit

Table 1. Goodness of fit Model

Endogen	R-square
Kinerja Karyawan	0.765

R-square variabel kinerja karyawan bernilai 0.765 (76.5%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kompetensi SDM, self-efficacy, disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM, interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy, interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja, interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik sebesar 76.5%, atau dengan kata lain kontribusi kompetensi SDM, self-efficacy, disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM, interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy, interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja, interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 76.5%, sedangkan sisanya sebesar 23.5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. For Example:

Effect Size

Table 2. Hasil Effect Size (f-square)

Eksogen	Endogen	f-square
Kompetensi SDM	Kinerja Karyawan	0.357
Self-Efficacy	Kinerja Karyawan	0.218
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0.246
Lingkungan Kerja Non-Fisik	Kinerja Karyawan	0.216
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0.384
Kepuasan Kerja x Kompetensi SDM	Kinerja Karyawan	0.00002
Kepuasan Kerja x Self-Efficacy	Kinerja Karyawan	0.00003
Kepuasan Kerja x Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0.001
Kepuasan Kerja x Lingkungan Kerja Non-Fisik	Kinerja Karyawan	0.001

Tabel di atas menginformasikan bahwa pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.357. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria > 0.35. Hal ini berarti kompetensi SDM memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.218.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria 0.15 - 0.35. Hal ini berarti self-efficacy memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.246. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria 0.15 - 0.35. Hal ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.216. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria 0.15 - 0.35. Hal ini berarti lingkungan kerja non-fisik memiliki

pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.384. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria > 0.35 . Hal ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.00002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria < 0.02 . Hal ini berarti interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.00003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria < 0.02 . Hal ini berarti interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria < 0.02 . Hal ini berarti interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan menghasilkan effect size sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa effect size pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria < 0.02 . Hal ini berarti interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

Indeks Goodness of Fit (GOF) Model

Table 3. Hasil Goodness of Fit (GOF)

Variabel	AVE	R-square	GOF
Kompetensi SDM	0.603	-	$GOF = \sqrt{AVE * R\ square}$ $GOF = 0.759$
Self-Efficacy	0.609	-	
Disiplin Kerja	0.599	-	
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0.591	-	
Kepuasan Kerja	0.594	-	
Kinerja Karyawan	0.586	0.965	

Tabel di atas menginformasikan bahwa nilai GOF pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.759. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa indeks GOF berada disekitar lebih dari 0.36. Hal ini berarti kompetensi SDM, self-efficacy, disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM, interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy, interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja, interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis direct effect digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila probability value $\leq level\ of\ significance\ (Alpha\ (\alpha) = 5\%)$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel berikut:

Table 4. Pengujian Hipotesis Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	SE	T Statistics	P Values
Kompetensi SDM	Kinerja Karyawan	0.294	0.081	3.633	0.000
Self-Efficacy	Kinerja Karyawan	0.226	0.059	3.105	0.007
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0.218	0.097	3.219	0.000
Lingkungan Kerja Non-Fisik	Kinerja Karyawan	0.201	0.120	3.843	0.004
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0.469	0.080	5.856	0.000

Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan menghasilkan p-value sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa p-value $< level\ of\ significance\ (alpha = 5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

Path coefficient pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 0.294 yang menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompetensi SDM yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan menghasilkan p-value sebesar 0.007. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Path coefficient pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan sebesar 0.226 yang menunjukkan self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, self-efficacy yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan p-value sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Path coefficient pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.218 yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan menghasilkan p-value sebesar 0.004. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Path coefficient pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0.201 yang menunjukkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan p-value sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Path coefficient pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.469 yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian, kepuasan kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Moderasi

Pengujian moderasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel moderasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai probabilitas $\leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$) maka variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian moderasi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Table 5. Pengujian Hipotesis Moderasi

Eksogen	Endogen	T Statistics	P Values
Kepuasan Kerja x Kompetensi SDM	Kinerja Karyawan	0.047	0.962
Kepuasan Kerja x Self-Efficacy	Kinerja Karyawan	0.069	0.945
Kepuasan Kerja x Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0.316	0.752
Kepuasan Kerja x Lingkungan Kerja Non-Fisik	Kinerja Karyawan	0.367	0.714

Tabel di atas menginformasikan bahwa pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan menghasilkan p value sebesar 0.962. Hal ini menunjukkan bahwa $p\text{-value} > \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh variabel moderasi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja hanya berperan sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan.

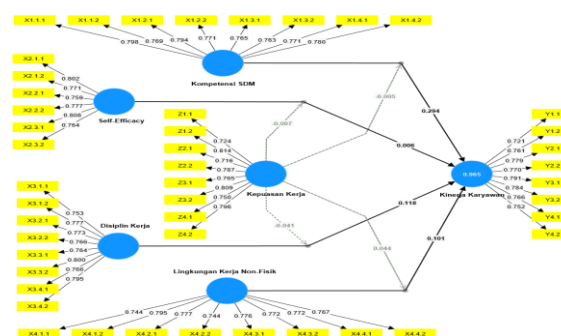
Pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy terhadap kinerja karyawan menghasilkan p value sebesar 0.945. Hal ini menunjukkan bahwa $p\text{-value} > \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh variabel moderasi kepuasan kerja pada

pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja hanya berperan sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan p value sebesar 0.752. Hal ini menunjukkan bahwa p-value > level of significance (alpha = 5%). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh variabel moderasi kepuasan kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja hanya berperan sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan menghasilkan p value sebesar 0.714. Hal ini menunjukkan bahwa p-value > level of significance (alpha = 5%). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh variabel moderasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja hanya berperan sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan.

Diagram Jalur



Gambar 1. Diagram Jalur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi Boyatzis (1982) yang menekankan bahwa kemampuan individu berperan sebagai prediktor utama keberhasilan kerja. Demikian pula, teori self-efficacy Bandura (1977) menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja, sebagaimana dijelaskan McGregor (1960), juga terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi pencapaian kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik yang kondusif memperkuat motivasi dan kepuasan karyawan (Sedarmayanti, 2017), sehingga meningkatkan kualitas kinerja.

Selain itu, kepuasan kerja ditemukan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pandangan Lawler (1968) dan Maslow (1943), bahwa kepuasan kerja mencerminkan pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan yang berimplikasi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompetensi, self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berbeda dengan sebagian teori klasik dan penelitian terdahulu yang menempatkan kepuasan kerja sebagai faktor penguat (moderator) yang mampu memperjelas hubungan antara faktor individual maupun lingkungan dengan kinerja.

Secara teoritis, teori motivasi-higienis Herzberg serta teori kognitif sosial Bandura menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan dorongan intrinsik karyawan, sehingga kompetensi, efikasi diri, maupun disiplin yang tinggi seharusnya lebih efektif mendorong kinerja ketika karyawan merasa puas. Namun, hasil penelitian ini justru mengindikasikan bahwa kepuasan kerja di RSUD S. K. Lerik lebih berperan sebagai variabel eksogen yang berdiri sendiri, bukan sebagai moderator.

Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan perbedaan ini:

Konteks birokrasi publik yang khas. RSUD S. K. Lerik sebagai rumah sakit daerah tunduk pada regulasi dan sistem birokrasi yang kaku. Faktor struktural seperti keterbatasan anggaran, aturan kepegawaian, dan sistem remunerasi yang seragam membuat kepuasan kerja karyawan relatif homogen. Kondisi ini mengurangi variasi pengaruh kepuasan kerja sebagai faktor moderasi.

Kepuasan kerja sebagai outcome, bukan mekanisme. Dalam praktik, kepuasan kerja lebih banyak menjadi hasil dari interaksi faktor kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin, bukan mekanisme yang memperkuat hubungan antarvariabel. Oleh karena itu, wajar bila dalam penelitian ini kepuasan kerja lebih efektif sebagai prediktor langsung terhadap kinerja.

Dominasi faktor eksternal. Bagi tenaga kesehatan di RSUD, kepuasan kerja seringkali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, fasilitas pelayanan, atau ketersediaan sarana medis. Faktor-faktor ini berada di luar kendali individu, sehingga kepuasan kerja tidak otomatis memperkuat pengaruh personalitas (self-efficacy, disiplin, kompetensi) terhadap kinerja.

Bagi manajemen RSUD S. K. Lerik Kupang, hasil ini memiliki beberapa implikasi penting: Fokus langsung pada peningkatan faktor inti. Karena kepuasan kerja tidak terbukti memoderasi, manajemen sebaiknya tidak hanya berfokus pada penciptaan kepuasan kerja sebagai penguat, tetapi lebih menekankan pada peningkatan langsung kompetensi, disiplin kerja, efikasi diri, dan kualitas lingkungan kerja non-fisik.

Kebijakan kepuasan kerja tetap relevan. Walaupun tidak berperan sebagai moderator, kepuasan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja. Ini berarti program insentif,

penghargaan, serta kebijakan kesejahteraan tetap penting untuk menjaga produktivitas.

Perlu pendekatan struktural. Karena kepuasan kerja cenderung dipengaruhi faktor eksternal, manajemen rumah sakit perlu mendorong kebijakan dari pemerintah daerah terkait sistem penghargaan, tunjangan, dan fasilitas kerja agar kepuasan kerja dapat lebih optimal. Hasil ini membuka peluang untuk penelitian dan kebijakan lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik yang mungkin lebih relevan sebagai variabel moderasi dalam konteks pelayanan publik.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD S. K. Lerik Kupang. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun tidak terbukti memoderasi hubungan antara keempat variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

Bagi manajemen RSUD S. K. Lerik, temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja sebaiknya difokuskan pada penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pemberdayaan self-efficacy dengan menciptakan budaya kerja suportif, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Selain itu, membangun lingkungan kerja non-fisik yang harmonis dan kolaboratif perlu menjadi prioritas agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi. Meskipun kepuasan kerja tidak berperan sebagai moderator, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang kebijakan kesejahteraan, penghargaan, dan pengembangan karier yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik dengan menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Temuan bahwa kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai moderator, namun tetap signifikan sebagai prediktor langsung kinerja, memberikan kontribusi penting pada diskusi teoritis mengenai peran variabel psikologis dalam model kinerja. Artinya, kepuasan kerja lebih tepat diposisikan sebagai faktor

independen yang berdiri sendiri, bukan sebagai variabel penguat hubungan antara faktor individu maupun lingkungan dengan kinerja.

Gagalnya kepuasan kerja berperan sebagai moderator dapat dijelaskan melalui dua hal. Pertama, kepuasan kerja pada konteks RSUD S. K. Lerik mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah daerah, keterbatasan sumber daya, dan regulasi birokrasi, sehingga efeknya tidak memperkuat pengaruh variabel personal (kompetensi, self-efficacy, disiplin) maupun lingkungan kerja terhadap kinerja. Kedua, secara psikologis, kepuasan kerja bersifat outcome dari interaksi berbagai faktor organisasi, bukan mekanisme yang memperantarai pengaruh variabel lain terhadap kinerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja lebih sesuai diposisikan sebagai variabel eksogen daripada variabel moderasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis berupa penegasan posisi kepuasan kerja dalam model kinerja, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi manajemen RSUD dalam merancang kebijakan berbasis pengembangan kompetensi, disiplin kerja, self-efficacy, dan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung. Ke depan, penelitian serupa dapat memperluas kajian dengan memasukkan faktor motivasi intrinsik, kepemimpinan, atau budaya organisasi sebagai variabel moderasi yang mungkin lebih relevan dalam konteks pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, Nur, Siahaan (2023), *Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Meda. 498 Nidhomul Haq. Vol 8, Edisi 3. 2023
- Anugrah dan Rchmad (2022), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Prosding 2 and Konferensi Internasional Bisnis & Ilmu Sosial (ICOBBUS) Surabaya
- Baccal, Robert. (2005). *Performance Management*. Jakarta : GM
- Bakker Arnlod. B., & Evengelia, Demerouti. (2007). *The Job Demands Resources Model: State of the art Journal of Managerial Psychology* vol 22, No3.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Kognitive Theory. *Annual Review Of Psychology*, 44. (9).
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Compotent Manger: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, H. Douglas. (2004). *Language Assesment: Principles an Clasroom Practices*. New York; Pearson Education.
- Burton, R. M., & Obel, B. (2004). *Strategic Organizational Diagnosis and Design*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prendamedia Group.
- Denhard, Robert, and janet Vinzant Denhardt. 2000. *The New Public Service: Serving Rather than steering, Public Administration Review*, Vol.60, No 6, pp. 549-559.
- Efendi dan Yusuf (2021). *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kinerja kerja kepuasan sebagai variable intervening di dalam Lingkungan Profesional Indonesia Otoritas Sertifikasi*. Jurnal Ekonomi Internasional, Bisinis dan Penelitian Akuntansi. Vol 5, Edisi 3.
- Hacman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Designe*. Addison-Wesley, USA.
- Katz, E., Blumer, J. G., & Gurevitch, M. (1974). Utilization of Mass Communication by the Individual. In J. G. Blumer, & E. Katz (Eds). *The Uses of Mass Comunication: Curent Perspective on Gratifications research*.
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki (2003). *Perilaku Oganisasi: Organizational Behavior*, Jakarta: Selemba Empat.

- Lawler, E. E. & Porter, W.I. (1968), *managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc.
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasional*. Edisis Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Maslow, A. H. (1943), *A Theory of Human Motivation. Psychological Review, Motivation and Personalitiy*. New York.
- McGregor. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York. McGraw-Hill.
- Osborne. D and T. Gaebler. 1992. *Reinventing Government; How The Enterpreunerila Spirit Is Transforming The Public Sector*, Rending Mass: Addison-Wesley.
- Saks, A. M. 1995. Longitudinal Field Invetigation of the Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship between Training and Newcomer Adjustment. *Journal of Upplied Psychology*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*.
- Stajkovic, A. D., dan Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: *a meta analysis, Psichologycal Bulletin*. Vol 124. No 2.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakata: Prenademidia Group.
- UU No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. 1973.