

Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Iza Aulia Rahmawati ^{1*}, Sutarmin ²

^{1, 2} Universitas Peradaban, Indonesia

* izaauliarahmawati324@gmail.com

Abstrak

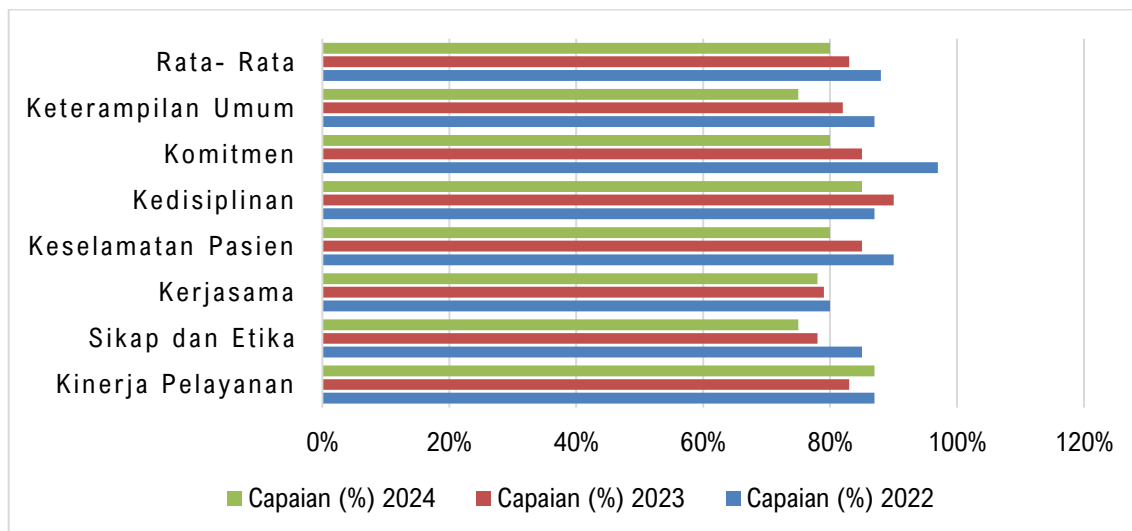
Manajemen sumber daya manusia (MSDM) belakangan ini menjadi isu kritis di berbagai lembaga atau organisasi publik. Salah satunya Rumah Sakit Hawari Essa yang memiliki peran krusial dalam pelayanan kesehatan, namun menunjukkan fenomena penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, tujuan utama studi ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai melalui aspek-spek yang dianggap memiliki pengaruh, seperti: efikasi diri, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Sebanyak 104 pegawai dipilih sebagai responden melalui distribusi angket yang kemudian dianalisis dengan menggunakan *SmartPLS* dengan model SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 6) kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, dan 7) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan wawasan teoritis dan rekomendasi praktis bagi manajemen RSHE Tegal dalam upaya mengoptimalkan sumber daya manusia demi kemajuan organisasi.

Keywords: *Kepuasan Kerja, Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terlebih dalam sektor pelayanan kesehatan publik seperti rumah sakit. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam memberikan layanan yang berkualitas sangat bergantung pada kompetensi, sikap, dan kinerja para pegawainya. Tidak dapat dipungkiri meskipun sebaik apa pun sistem manajemen dan secanggih apa pun teknologi dan fasilitas medis, kualitas pelayanan tetap sangat ditentukan oleh kinerja individu yang menjalankan operasionalnya sehari-hari. Pegawai rumah sakit, baik medis maupun non medis merupakan ujung tombak dalam menjaga mutu layanan dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif dan berkelanjutan menjadi kunci utama dalam menjamin kualitas layanan kesehatan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, mulai tampak adanya fenomena atau tren penurunan kinerja pegawai di sejumlah rumah sakit, baik di tingkat daerah maupun nasional. Fenomena ini tercermin dengan berkurangnya kedisiplinan, meningkatnya keterlambatan, rendahnya inisiatif kerja, serta adanya penurunan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas – tugas pelayanan.

Salah satunya pada Rumah Sakit Hawari Essa atau yang selanjutnya disebut RSHE Tegal yang menyediakan beberapa layanan kesehatan untuk masyarakat Kabupaten Tegal dan sekitarnya. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa kinerja pegawai di rumah sakit ini masih mengalami permasalahan, sehingga perlu diperhatikan agar dapat menciptakan kualitas pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Berikut ini hasil penilaian kinerja pegawai di RSHE Tegal pada tahun 2022-2024:



Gambar 1. Data Penilaian Periodik SDM RSHE Tegal

Berdasarkan gambar 1, secara umum capaian rata - rata kinerja pegawai pada tahun 2022 hingga tahun 2024 sudah tergolong baik. Namun terdapat fenomena atau tren penurunan kinerja pada RSHE Tegal dimana dalam tabel memperlihatkan pada tahun 2022 capaian rata-rata kinerja dari beberapa indikator hasil kerja sebesar 88%. Namun capaian kinerja pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 5%, dilihat dari persentase rata-rata yang hanya mencapai 83% dari target. Penurunan juga terjadi di tahun 2024 yang capaian kinerjanya hanya mencapai 80% saja, yang artinya 3% lebih kecil dibanding tahun 2023. Fenomena ini mengindikasikan bahwa perlu kajian lebih dalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan pekerjaannya, dimana pegawai tersebut dapat memanfaatkan seluruh pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berorientasi kompetensi, kinerja mereka dinilai berdasarkan kemampuan, keterampilan dan sikap mereka setiap saat menyelesaikan pekerjaannya (Fauzi et al, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efikasi diri. Efikasi diri merujuk pada rasa percaya diri atau keyakinan individu tentang kemampuannya dalam menilai, mengendalikan dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan atau hasil yang memberikan manfaat (Pratomo, 2022). Ketika seorang karyawan mempunyai efikasi diri yang tinggi maka akan menunjukkan pola perilaku kinerja yang mengarahkan pada keberhasilan (Elkhori et al, 2024).

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sebuah sikap yang menunjukkan penghormatan, penghargaan, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak, serta kesiapan untuk melaksanakannya dan menerima konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan (Muna et al, 2022). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, tepat waktu, dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Penelitian terkait pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai sudah sering menjadi perhatian peneliti sebelumnya, namun inkonsistensi hasil penelitian sering ditemukan. Penelitian menyatakan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Lestari et al, 2024; Kabakoran et al, 2023). Namun, hasil yang bertolak belakang ditunjukkan dalam penelitian yang menyatakan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Saputri et al, 2021; Fauziyyah et al, 2022). Penelitian yang mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga masih menunjukkan celah penelitian. Penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Lestari et al, 2024; Putra et al, 2023). Tetapi, hal ini berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sutaguna et al, 2023; Muna et al, 2022).

Penelitian ini menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai tugas yang sesuai dengan kriteria organisasi dan berkontribusi pada pencapaian sasaran perusahaan (Umroh et al, 2024). Penambahan variabel mediasi kepuasan kerja didasarkan pada pertimbangan terhadap temuan - temuan terdahulu yang telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara karakteristik individu dan hasil kerja. Misalnya, penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh antara efikasi diri dan kinerja pegawai (Masruroh, et al, 2021). Hal serupa juga ditemukan yang menyatakan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja secara lebih optimal ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya (Rachmaniah, 2022).

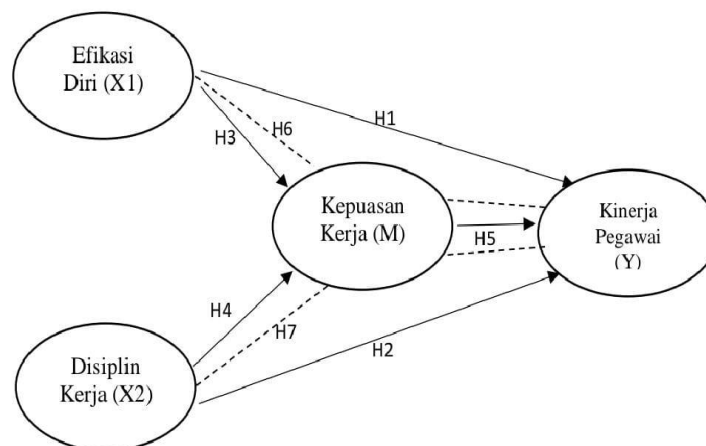
Penelitian ini berpijak pada *social cognitive theory* atau teori sosial kognitif yang dikembangkan oleh tokoh besar psikologi Albert Bandura pada tahun 1986. Perspektif dari teori ini melihat bahwa tindakan manusia adalah elemen dari sebuah skema yang saling berinteraksi dan mempengaruhi antara elemen situasional di lingkungan serta elemen pribadi manusia yang mencakup perasaan atau emosi dan kognitif individu (Abdullah, 2019). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kepuasan kerja ditambahkan dalam model ini sebagai variabel mediasi untuk mengungkap mekanisme tidak langsung antara efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja, sekaligus menjawab keterbatasan studi sebelumnya. Dengan model yang lebih komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen SDM mengenai bagaimana kinerja pegawai dapat dibentuk dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa aspek keterbaruan yang memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan. Pertama, penelitian ini mengkaji penurunan kinerja pegawai di Rumah Sakit Hawari Essa (RSHE) Tegal, yang belum banyak disentuh dalam penelitian sebelumnya, terutama dengan pendekatan kuantitatif berbasis data kinerja tahun 2022 hingga 2024. Fokus pada rumah sakit daerah sebagai unit analisis memberikan nilai tambah, karena sebagian besar studi terdahulu masih terpusat pada institusi layanan kesehatan berskala besar atau bersifat umum. Kedua, penelitian ini mengintegrasikan tiga variabel penting dalam satu model analisis, yaitu efikasi diri, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai mediator terhadap kinerja pegawai, sebuah pendekatan yang relatif jarang dilakukan secara komprehensif dalam konteks rumah sakit. Ketiga, keterbaruan lainnya terletak pada upaya menjelaskan mekanisme tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediasi, untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Metode

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Hawari Essa yang berjumlah sebanyak 130 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 99. Agar lebih akurat, peneliti menjadikan 104 orang pegawai sebagai sampel yang dipilih melalui metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel efikasi diri diukur melalui 3 indikator yang diadopsi dari penelitian yaitu level atau *magnitude*, *strength* dan *generality* (Prastica et al, 2022). Variabel disiplin kerja diukur dengan 4 indikator mengutip penelitian yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan perusahaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, dan taat terhadap aturan perusahaan (Hafidah et al, 2021). Variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan 7 indikator yang diadopsi dari penelitian yaitu, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji atau upah atau tunjangan, promosi atau karier, supervisi atau pengawasan, rekan kerja atau kerja sama, keadilan, dan hasil kerja secara keseluruhan (Prastica et al, 2022). Variabel kinerja pegawai diukur dengan 5 indikator yang diadopsi dari penelitian yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif (Hani et al, 2022). Instrumen penelitian ini diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (SmartPLS)*. Model ini dipilih karena mampu menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta mengakomodasi pengujian variabel mediasi secara simultan. Berikut ini gambar model penelitian dalam studi ini:



Gambar 2. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H3 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H6 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai
- H7 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik demografi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan dan masa kerja yang dideskripsikan secara rinci pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Karakteristik Responden

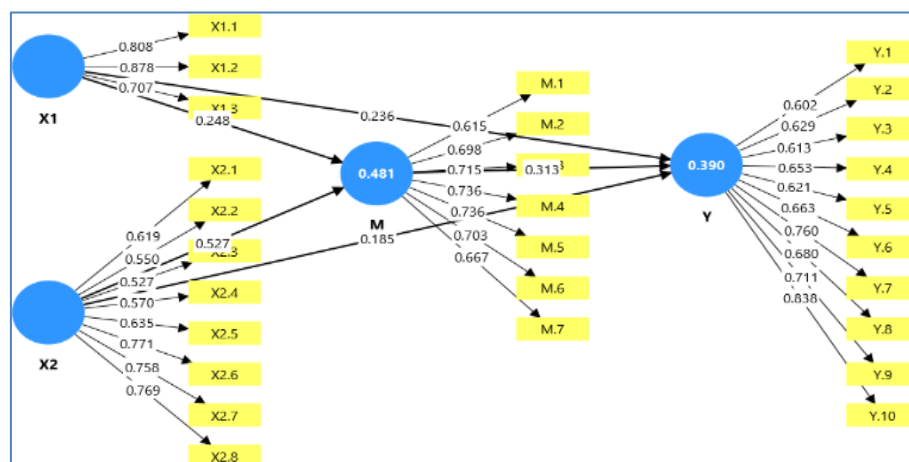
Kategori		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	37	35,6%
	Perempuan	67	64,4%
Usia	18 – 30 tahun	59	56,7%
	31 – 45 tahun	39	37,5%
	46 – 55 tahun	6	5,8%
Pendidikan	SMA/SMK	12	11,5%
	Diploma	47	45,2%
	S1	35	33,7%
	S2	6	5,8%
	Lainnya	4	3,8%
Jenis Pekerjaan	Medis	61	58,7%
	Penunjang Medis	17	16,3%
	Non Medis	26	25%
Masa Kerja	< 1 tahun	7	6,8%
	1 – 5 tahun	85	81,7%
	5 – 10 tahun	12	11,5%

Berdasarkan Tabel 1. Data Karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 104 responden. Mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan (64,4%), berada pada rentang usia 18 – 30 tahun (56,7%), dan memiliki tingkat Pendidikan Diploma (45,2). Sebagian besar responden berasal dari tenaga medis (58,7%), serta memiliki masa kerja yang paling dominan adalah 1 – 5 tahun (81,7%).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen dalam measurement model adalah seberapa besar hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Model dinyatakan layak untuk diujikan pada tahap selanjutnya jika nilai toleransi outer loadings lebih besar dari 0,5 (Henseler et al., 2015). Berikut ini disajikan gambar hasil uji evaluasi model pengukuran:



Gambar 3. Hasil Evaluasi Outer Model

Dari hasil analisis yang terdapat pada gambar di atas, menunjukkan sebanyak 28 item pernyataan memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.5, yang artinya seluruh item tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Factor Loading	Kesimpulan
Efikasi Diri	X1.1	0.808	Valid
	X1.2	0.878	Valid
	X1.3	0.707	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.619	Valid
	X2.2	0.550	Valid
	X2.3	0.527	Valid
	X2.4	0.570	Valid
	X2.5	0.635	Valid
	X2.6	0.771	Valid
	X2.7	0.758	Valid
	X2.8	0.769	Valid
Kepuasan Kerja	M.1	0.615	Valid
	M.2	0.698	Valid
	M.3	0.715	Valid
	M.4	0.736	Valid
	M.5	0.736	Valid
	M.6	0.703	Valid
	M.7	0.667	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.602	Valid
	Y.2	0.629	Valid
	Y.3	0.613	Valid
	Y.4	0.653	Valid
	Y.5	0.621	Valid
	Y.6	0.663	Valid
	Y.7	0.760	Valid
	Y.8	0.680	Valid
	Y.9	0.711	Valid
	Y.10	0.838	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen mengenai variabel efikasi diri, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui SmartPLS (v.4.1.1.2), diperoleh nilai *outer loadings* pada masing-masing item pertanyaan menunjukkan angka > 0,5. Maka, dapat dinyatakan seluruh item pernyataan tersebut valid sehingga tidak ada yang dikeluarkan.

Konstruk Reliability dan Validity

Pengukuran konstruk reliabilitas dan validitas meliputi analisis nilai *Cronbach's alpha*, *composite reliability* dan nilai AVE. Adapun kriterianya nilai Cronbach's alpha dan composite reliability di atas 0,7 dan nilai AVE > 0,50 (Hair, et al., 2019).

Tabel 3. Konstruk Reliability dan Validity.

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
M	0.823	0.825	0.868	0.485
X1	0.714	0.718	0.842	0.641
X2	0.814	0.835	0.856	0.432
Y	0.872	0.887	0.895	0.463

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada konstruk M, X1, X2 dan Y yang berada di atas 0,7, maka menunjukkan konsistensi yang baik. Sehingga dapat dikatakan

bahwa seluruh item pernyataan reliabel, dimana seluruh instrumen pernyataan terbukti konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur suatu variabel atau konstruk dalam penelitian ini. Adapun nilai AVE < 0,5 yang dimiliki konstruk M, X2 dan Y masih memadai dikarenakan *composite reliability* yang tinggi. Pernyataan tersebut dilandasi penelitian yang menyatakan bahwa meskipun nilai AVE kurang dari 0,5, item-item pernyataan tetap dianggap valid asalkan *cronbach's alpha* serta *composite reliability* di atas 0,7 (Fornell et al, 1981).

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan adalah pengukuran seberapa baik sebuah konstruk dapat dibedakan dari konstruk lain dalam model. Pada penelitian ini, dilakukan dengan pemeriksaan *cross loading*. Model dikatakan baik apabila nilai loading untuk setiap konstruk yang dituju harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai yang lain (Hair et al., 2014). Berikut disajikan evaluasi validitas diskriminan:

Tabel 4. Evaluasi Validitas Diskriminan

	M	X1	X2	Y
M.1	0.615	0.446	0.499	0.287
M.2	0.698	0.415	0.390	0.315
M.3	0.715	0.424	0.482	0.302
M.4	0.736	0.335	0.537	0.464
M.5	0.736	0.318	0.501	0.439
M.6	0.703	0.350	0.392	0.480
M.7	0.667	0.330	0.407	0.422
X1.1	0.366	0.808	0.424	0.437
X1.2	0.406	0.878	0.346	0.463
X1.3	0.506	0.707	0.530	0.303
X2.1	0.430	0.558	0.619	0.248
X2.2	0.340	0.424	0.550	0.251
X2.3	0.261	0.322	0.527	0.264
X2.4	0.329	0.228	0.570	0.282
X2.5	0.384	0.168	0.635	0.314
X2.6	0.529	0.348	0.771	0.387
X2.7	0.521	0.398	0.758	0.479
X2.8	0.572	0.413	0.769	0.424
Y.1	0.390	0.284	0.381	0.602
Y.2	0.276	0.267	0.383	0.629
Y.3	0.219	0.102	0.282	0.613
Y.4	0.294	0.137	0.327	0.653
Y.5	0.328	0.334	0.339	0.621
Y.6	0.366	0.437	0.305	0.663
Y.7	0.419	0.543	0.415	0.760
Y.8	0.369	0.304	0.297	0.680
Y.9	0.447	0.293	0.346	0.711
Y.10	0.563	0.477	0.428	0.838

Berdasarkan tabel di atas, secara umum nilai *cross loading* seluruh item indikator terhadap konstraknya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* konstruk lain dalam penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item sudah memenuhi kriteria validitas, sehingga validitas diskriminan dinyatakan baik. Setiap item memiliki korelasi dengan konstruk laten itu sendiri dan tidak berkorelasi dengan konstruk yang lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk laten telah diukur dengan akurat dan hasil analisis bisa diandalkan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Collinearity Statistic (Inner VIF)

Analisis kolinearitas penting untuk memastikan bahwa penelitian tidak memiliki masalah multikolinearitas. Kriteria penerimaan VIF adalah nilai VIF harus di bawah 5 (Hair et al., 2014). Berikut ini hasil pengujian *collinearity statistic*:

Tabel 5. Inner VIF

	VIF
M → Y	1,927
X1 → M	1,412
X1 → Y	1,531
X2 → M	1,412
X2 → Y	1,948

Berdasarkan tabel, menunjukkan nilai VIF < 5, artinya telah memenuhi asumsi kolinearitas yang baik, sehingga model tersebut dikatakan layak dalam pengukuran.

R-square

R-square menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel endogen (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen (independen) dalam model. Nilai *R-square* 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2021).

Tabel 6. R-square

	R-square	R-square adjusted
M	0.481	0.471
Y	0.390	0.372

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-square* variabel Kepuasan Kerja (M) adalah 0.481, artinya variabel efikasi diri dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 48,1%. Kemudian variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0.390. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39,0%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F-square

Koefisien efek berfungsi untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F-square 0,02, 0,15 dan 0,35 menginterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh yang kecil, menengah dan besar (Ghozali, 2021). Hasil pengujian F-square disajikan pada tabel berikut:

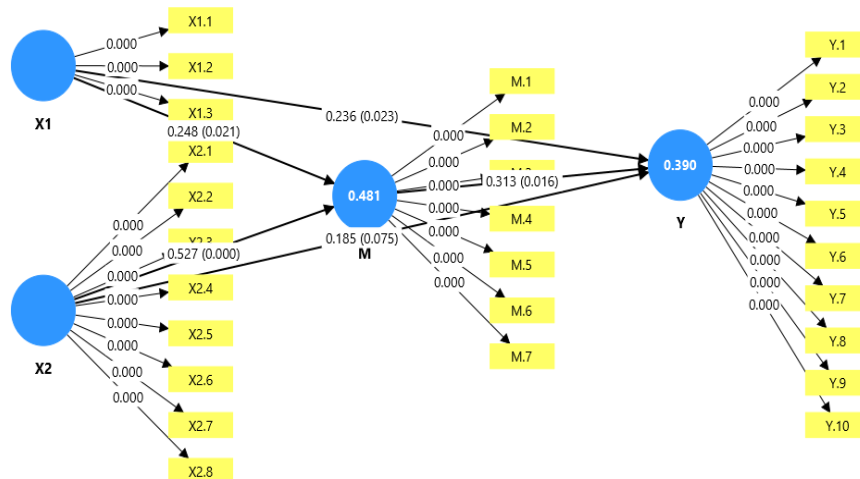
Tabel 7. F-square

	f-square
M → Y	0.083
X1 → M	0.084
X1 → Y	0.060
X2 → M	0.380
X2 → Y	0.029

Berdasarkan hasil pengujian *F-square* pada Tabel 6. memperlihatkan bahwa hubungan pertama M → Y dengan nilai 0,083 artinya terdapat pengaruh kecil. X1 → M dengan nilai 0,084 dan X1 → Y dengan nilai 0,060 artinya terdapat pengaruh kecil. X2 → M dengan nilai 0,380 artinya terdapat pengaruh besar atau kuat. X2 → Y dengan nilai 0,029 artinya pengaruh yang lemah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung antar konstruk laten yang telah dirumuskan dalam model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai p dan nilai t . Jika $t\text{-statistik} > 1,65$ dan $P\text{-value} \leq 0,05$, maka hipotesis dianggap diterima. Berikut ini disajikan hasil pengujian *Bootstrapping*:



Gambar 4. Hasil Evaluasi Inner Model

Gambar inner model tersebut menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel laten dalam penelitian, yaitu efikasi diri (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (M), dan kinerja pegawai (Y), lengkap dengan nilai koefisien jalur serta signifikansi masing-masing hubungan.

Tabel 8. Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
M → Y	0.313	0.312	0.145	2.154	0.016
X1 → M	0.248	0.250	0.122	2.038	0.021
X1 → Y	0.236	0.220	0.118	1.996	0.023
X2 → M	0.527	0.549	0.096	5.506	0.000
X2 → Y	0.185	0.210	0.128	1.442	0.075

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua jalur hubungan menghasilkan nilai t -statistik yang lebih besar dari 1,65 dan p -value $< 0,05$ sehingga seluruh hipotesis diterima, kecuali jalur $X2 \rightarrow Y$ yang memiliki nilai t -statistik kurang dari 1,65 dan p -value melebihi 0,05 yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Uji Pengaruh Mediasi (Indirect Effect)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → M → Y	0.078	0.080	0.060	1.302	0.096
X2 → M → Y	0.165	0.173	0.089	1.855	0.032

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar $1.302 < 1.65$ dengan p -value $0.096 > 0.05$ maka $H6$ ditolak yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar $1.855 > 1.65$ dengan p -value $0.032 < 0.05$ maka $H7$ diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai telah diuji melalui serangkaian metode dan alat analisis. Ditinjau dari hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal tersebut didukung oleh nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0.236 yang menandakan hubungan positif antara variabel tersebut. Nilai t-statistik sebesar 1.996 yang $>$ t-tabel (1.65) pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai p-value $0.023 < 0.05$, menunjukkan bahwa secara statistik hubungan tersebut dinyatakan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh efikasi diri secara positif terhadap kinerja pegawai dapat **diterima**. Pengaruh positif memiliki makna semakin tinggi tingkat kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuannya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditampilkan pegawai tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Lestari et al, 2024; Annisa et al, 2023; Rahmatika et al, 2024). Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, menunjukkan hasil tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistik* sebesar 1.442 yang lebih rendah dari t-tabel (1.65) pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai p-value 0.075 yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai **ditolak**. Tidak berpengaruh signifikan berarti tidak terdapat hubungan yang kuat antara penerapan disiplin kerja dan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya dengan topik yang sama mendapatkan hasil yang bertolak belakang dengan studi ini. Penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif (Lestari et al, 2024; Ziddan, 2024; Maizar et al, 2023). Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lestari et al, 2020; Muna et al, 2022; Kitta et al, 2023).

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0.248 mengindikasikan hubungan yang positif antara variabel tersebut. Nilai t-statistik sebesar 2.038 yang $>$ t-tabel (1.65) pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai p-value $0.021 < 0.05$, menunjukkan bahwa secara statistik hubungan tersebut dinyatakan signifikan. Sehingga, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh efikasi diri secara positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Pengaruh yang positif berarti semakin tinggi efikasi diri pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian yang menjelaskan terdapat pengaruh positif dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai (Kawengian et al, 2024; Putri et al, 2025; Barus et al, 2025). Pentingnya efikasi diri dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, dapat ditegaskan bahwa individu yang memiliki persepsi positif terhadap kompetensinya akan lebih mampu menjalani pekerjaan dengan keyakinan, kontrol diri, dan semangat yang tinggi, yang selanjutnya menciptakan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien jalur (*original sample*) yang besarnya 0.527 yang menandakan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif. Nilai *t*-statistik sebesar 5.506 yang $> t$ -tabel (1.65) pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai *p*-value $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja secara positif terhadap kepuasan kerja diterima. Pengaruh positif mempunyai arti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang menjelaskan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Sari et al, 2025; Kantohe et al, 2023; Azizah et al, 2023). Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang membentuk kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data statistik yang telah dilakukan melalui pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan. Hal ini didukung oleh koefisien (*original sample*) dengan nilai 0.313, yang menandakan hubungan positif kedua variabel tersebut. Nilai *t*-statistik sebesar 2.154 yang $> t$ -tabel (1.65) pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai *p*-value $0.016 < 0.05$, menunjukkan bahwa secara statistik hubungan tersebut dinyatakan signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif **diterima**. Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berarti bahwa meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam bekerja. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak pada kinerja pegawai secara positif (Carvalho et al, 2020; Magdhalena et al, 2023).

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis pengujian mediasi (*indirect effect*) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0.078, nilai *t*-statistik sebesar 1.302 yang lebih rendah dari *t*-tabel (1.65) pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai *p*-value 0.096 yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai **ditolak**. Hasil penelitian ini tidak searah dengan pernyataan yang menjelaskan peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai (Masrurroh, et al, 2021; Ali et al, 2021). Namun, penelitian ini yang didukung hasil penelitian yang dilakukan mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi mediator hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai (Barus et al, 2025; Azhari et al, 2022; Rumihin et al, 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis pengujian mediasi (*indirect effect*) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan melalui mediator kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0.165, yang

menandakan kedua variabel memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistik* sebesar 1.855 yang > *t*-tabel (1.65) pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai *p-value* $0.032 < 0.05$, menunjukkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis terakhir yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja **diterima**. Hasil penelitian ini, selaras dengan temuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perantara variabel mediasi kepuasan kerja (Rachmaniah, 2022; Agagis et al, 2024).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai RSHE Tegal, yang berarti pegawai dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih puas dan berkinerja optimal. Disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hubungan mediasi, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja, namun berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

Peneliti mengakui bahwa penelitian yang dilakukan masih memiliki keterbatasan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai unit atau rumah sakit yang berbeda agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti iklim organisasi, motivasi kerja, *organizational citizenship behaviour*, dan masih banyak lagi guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penggunaan metode campuran dan alat analisis yang berbeda juga dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian lebih mendalam dan reflektif terhadap kondisi nyata di lapangan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Abdullah, S. M. (2019). Social cognitive theory: A Bandura review published in 1982-2012. *Journal Psikodimensia*, 18(1), 85-100. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Agagis, T. A., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4454>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379. <http://dx.doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Annisa, N. N., & Ginarti, S. (2023). Employee performance: self-efficacy and locus of control. *International Journal of Social Science, Economics and Arts*, 12(4), 200-206. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i4.181>

- Azhari, A., Yusniar, Y., & Chadafi, M. F. (2022). Pengaruh self efficacy, iklim organisasi, quality of work life terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Azizah, A., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. *J. Bisnis, Manaj., dan Ekon*, 4(3), 192-202.
- Barus, K. Y., Novandalina, A., & Marnoto. (2025). Efikasi diri dan keterlibatan dalam mendorong kinerja pegawai. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 23(2), 221-240.
- Carvalho, A. d., Riana, I. G., & Soares, A. d. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Science*, 7(5), 13-23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Elkhorri, N. E., & Budianto, E. W. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, self efficacy, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Bank BTN KCS Malang). *Dimensi*, 468-478.
- Fauzi, A., & Nugroho A, R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada pt semestanustra distrindo depo kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330-343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris edisi 3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafidah, K. S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains*, 2(8), 1023-1031. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i8.250>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) an emerging tool in business research. *Europeab Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Hani RN, T. T., & Rochman, A. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Science*, 1(2), 75-83. <https://doi.org/10.56916/ijess.v1i2.226>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.

- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai rumah sakit Labuang Baji. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 2721-4907.
- Kantohe, A., & Sutarmin. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 242-258. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6069>
- Kawengian, N. N., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. H. (2024). Pengaruh penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal Emba*, 12(3), 12-21. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.56366>
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297-309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 264-281. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1279>
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact of self efficacy and work discipline on employee performance in Sociopreneur Initiatives. *APTISI Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 6(2), 270-284. <https://doi.org/10.34306/att.v6i2.403>
- Magdhalena, E., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Job Satisfaction dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(2), 264-274.
- Maizar, Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance PT. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Science*, 1(4), 291-303. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.37>
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 566-571. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Prastica, E. J., & Silitonga, P. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. *Human Capital Development*, 9(1), 1-15.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021-1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.

- Putri, A. N., Suprayetno, D., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Self Efficacy dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. *Alexandria (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(1), 107-112. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.944>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351-368. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Rahmatika, A. D., & Kustini, K. (2024). The Impact of Self-Efficacy and Employee Mutation on Employee Performance. *AJARCODE (Asian Journal of Applied Research for Community Development and Empowerment)*, 8(3), 146-150. <https://doi.org/10.29165/ajarcde.v8i3.482>
- Rumihin, A., Latupapua, C. V., & Risambessy, A. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Efikasi Diri dan Jiwa Kewirausahaan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 7147-7152. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v6i9.2359>
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Sari, S. I., Veri, J., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di RSUD Lubuk Basung. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 3(2), 30-45. <https://doi.org/10.55606/jumia.v3i2.3732>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The effect of competence, work experience, work environment, and work discipline on employee performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367-381. <https://doi.org/10.63922/ajmesec.v3i01.263>
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 67-80. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>
- Ziddan, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Adiwerna (Doctoral Dissertation, Universitas Peradaban).