

Efikasi diri sebagai mediator antara insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau

Sepyenita*, Ngaliman, Ana Faizah
Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: sepyenitasepyenita@gmail.com)

Abstract

This study aims to analyze the influence of incentives, work environment, and career development on job satisfaction through self-efficacy among healthcare personnel in the Nusantara Sehat Program in the Riau Islands Province. The research employed a quantitative approach, surveying 116 respondents. Data were collected through questionnaires measuring respondents' perceptions of incentives, work environment, career development, self-efficacy, and job satisfaction. Data analysis was conducted using multiple linear regression and path analysis to assess the mediating role of self-efficacy. The results showed that incentives, work environment, career development, and self-efficacy significantly affect job satisfaction. In addition, the work environment and career development affect self-efficacy, while perception is insignificant. Other findings showed that self-efficacy was shown to act as a mediating variable that strengthens the relationship between the work environment and job satisfaction. At the same time, incentives and self-development had no effect. The conclusion of this study emphasizes that increasing incentives, conducive working conditions, and clear career development opportunities can increase job satisfaction in health workers through increasing self-efficacy.

Keywords: Self-Efficacy, Incentives, Job Satisfaction, Career Development, Work Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui efikasi diri pada tenaga kesehatan yang tergabung dalam Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei yang melibatkan 116 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengukur persepsi responden terkait insentif, lingkungan kerja, pengembangan karir, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda dan analisis jalur untuk menguji peran mediasi efikasi diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja, pengembangan karir dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap efikasi diri, sementara insentif tidak signifikan. Temuan lainnya efikasi diri terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja kepuasan kerja, sementara pada insentif dan pengembangan diri tidak berpengaruh. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan bahwa peningkatan insentif, kondisi kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan melalui peningkatan efikasi diri.

Kata kunci: Efikasi Diri, Insentif, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

How to cite: Sepyenita, S., Ngaliman, N., & Faizah, A. (2024). Efikasi diri sebagai mediator antara insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 713–732. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1199>



1. Pendahuluan

SDM Kesehatan adalah kunci dan garda terdepan dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan yang mempunyai keterampilan kualifikasi yang mempunyai baik jumlah ataupun jenis tenaga kesehatan di suatu wilayah tertentu (Renstra Kemenkes, 2020). Guna mewujudkan SDM kesehatan yang berkualitas dalam bidang kesehatan diperlukan adanya dilakukan pengelolaan SDM Kesehatan yang baik. Sejalan dengan Renstra kementerian kesehatan dan arah pembangunan bidang kesehatan RPJMN tahun 2020-2024 bahwa dalam hal peningkatan sumber daya kesehatan, salah satunya adalah peningkatan pemenuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang Kesehatan dan kompetensi sesuai standar ditunjukkan oleh beberapa indikator, yaitu jumlah Puskesmas yang mempekerjakan tenaga kesehatan sesuai dengan standar mencapai 83%, dan persentase Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) di tingkat Kabupaten/Kota yang mempunyai empat dokter spesialis dasar serta 3 dokter spesialis lainnya sejumlah 90%. Sebanyak 202.593 orang perlu dikembangkan kompetensinya dan jumlah puskesmas yang tidak memiliki dokter adalah 0%(Nasional/Bappenas, 2020; World Health Organization, 2020)

Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan selaras dengan Visi Gubernur Kepulauan Riau untuk periode 2021–2026, yaitu "Terwujudnya Kepulauan Riau yang makmur, berdaya saing, dan berbudaya." Visi ini diterjemahkan dalam lima misi Gubernur, salah satunya adalah misi ketiga, yakni "Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Sehat, dan Berdaya Saing dengan Berbasis Iman dan Taqwa." Hal ini perlu diimplementasikan dalam tujuan pembangunan daerah Provinsi Kepulauan Riau, yaitu membangun manusia yang unggul dan berkarakter dengan fokus pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Dinas Kesehatan Kepulauan Riau, 2021; Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, 2021)

Realitanya terdapat bermacam program yang telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam penguatan dan pemenuhan tenaga Kesehatan di Provinsi Kepulauan Riau baik secara kuantitas maupun kualitas, belum mampu mencukupi tenaga kesehatan yang kurang di berbagai fasilitas kesehatan di Puskesmas dan Rumah Sakit Provinsi Kepulauan Riau, terutama pemenuhan 9 jenis tenaga kesehatan strategis di Puskesmas yang menjadi target pemenuhan dari Pemerintah Pusat dan Daerah (Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, 2021). Pemenuhan tersebut telah diupayakan dengan berbagai program yang salah satunya adalah Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Nusantara Sehat. Namun program ini juga belum berjalan maksimal, hal ini terlihat dari data Dokumen Deskripsi SDM Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang belum mencapai target puskesmas yang memiliki tenaga kesehatan berdasarkan Tingkat Nasional dan Provinsi. Data rilis SI-SDMK Kepulauan Riau tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya mencapai 53% dari target 83% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023; Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, 2023).

Guna mengatasi ini, Kementerian Kesehatan meluncurkan Program Nusantara Sehat sejak 2013, yang bertujuan untuk mengisi kekurangan tenaga kesehatan di

daerah-daerah tersebut melalui penugasan khusus berbasis tim dan individu. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023). Keberadaan mereka sangat bermanfaat bagi puskesmas di Provinsi Kepulauan Riau, terutama yang terpencil. Penelitian oleh (Dinas Kesehatan Kepulauan Riau, 2021) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan ini efektif meningkatkan kesadaran masyarakat tentang kesehatan, menandakan pentingnya peran mereka dalam pelayanan kesehatan yang lebih baik. Penugasan ini dilakukan pada Kabupaten Bintan, Karimun, Lingga, Natuna, Kepulauan Anambas dan Kota Batam.

Berdasarkan hasil pemantauan dan penilaian yang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Provinsi banyak mengeluhkan mengenai sebagian dari mereka tenaga kesehatan penugasan khusus ini banyak yang mengeluhkan terkait ketersediaan alat kesehatan yang kurang memadai, akses yang sulit dan akses laut yang menyebabkan terhambatnya pengiriman alat - alat kesehatan seperti obat-obatan, sarana tempat tinggal yang kurang memadai, rekan kerja yang terkadang tidak kolaboratif, beban kerja yang terlalu banyak, pimpinan yang tidak memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka pemahiran dan peningkatan kompetensi profesi dan tidak tersedianya insentif daerah dari Kabupaten/Kota (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023). Hal ini tentu akan menurunkan semangat kerja, kepuasan kerja dari tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat yang akan berimplikasi pada pelayanan kesehatan masyarakat yang tidak optimal.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh insentif, lingkungan kerja yang baik, dan pengembangan karir. Penelitian Dieleman & Harnmeider (2006) menemukan 55,6% tenaga kesehatan program Nusantara Sehat merasa tidak puas dengan pekerjaannya, meskipun retensi relatif tinggi (88,3%) karena adanya insentif, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang karir di masa depan. Namun, penelitian Nurcahyo et al. (2016) menunjukkan kurangnya kejelasan informasi mengenai pengembangan karir dan insentif dalam program tersebut. Guna memperkuat temuan dari monitoring dan evaluasi tenaga kesehatan program Nusantara Sehat, peneliti melakukan observasi awal terhadap 10 responden di Provinsi Kepulauan Riau melalui kuesioner *Google Form* pada 28 Februari 2024. Berdasarkan analisis awal, ditemukan bahwa 90% responden tidak puas dengan insentif dan jaminan hari tua, 60% tidak puas dengan fasilitas dan sarana prasarana kerja, serta peluang pelatihan dan pengembangan karir. Selain itu, 50% merasa kurang puas dengan peluang promosi karir, 40% dengan tim kerja, dan 30% merasa tidak puas dalam menyelesaikan tugas baru meskipun telah dikerjakan dengan baik.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan terkait penghargaan, situasi kerja, dan kerja sama dengan pimpinan. Kepuasan kerja penting untuk hasil kerja maksimal, karena karyawan yang puas akan bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas. Menurut Dieleman & Harnmeider (2006), kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kondisi kerja, memberikan insentif, dan peluang pengembangan karir. Insentif, lingkungan kerja yang baik, serta peluang karir dan peningkatan kompetensi meningkatkan keyakinan diri (efikasi diri) karyawan, yang berdampak positif pada kepuasan kerja dan pencapaian target organisasi.

Pemberian insentif, fasilitas, lingkungan yang nyaman, dan peluang pengembangan karir menjadi daya tarik bagi tenaga kesehatan untuk bekerja di puskesmas pedesaan, terpencil, dan sangat terpencil. Fengky et al. (2017) menyatakan bahwa insentif adalah kompensasi yang bergantung pada hasil kerja, bertujuan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Penelitian Enriko & Arianto (2022) juga menemukan insentif memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Di Provinsi Kepulauan Riau, insentif bagi tenaga kesehatan program Nusantara Sehat sangat dianjurkan dari pemerintah kabupaten/kota, namun tidak diberikan oleh pemerintah provinsi atau kabupaten karena keterbatasan anggaran. Meskipun pemberian insentif tidak wajib, pemerintah daerah wajib menyediakan tempat tinggal, fasilitas yang layak, dan lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan Surat Pernyataan Komitmen Daerah Kabupaten (Adisaksana et al., 2015).

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, karena dapat memenuhi kebutuhan individu dan meningkatkan keyakinan mereka untuk bekerja dengan baik. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja pegawai. Dalam pengelolaan SDM wajib mencakup penyediaan lingkungan kerja yang baik, insentif, dan peluang pengembangan karir. Menurut Lestari et al. (2020); Asepta dan Maruno (2017), pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Peluang pengembangan karir ini dapat meningkatkan keyakinan dan kepuasan kerja pegawai.

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu (Zakia, 2024). Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung yakin akan kemampuannya, sementara yang memiliki efikasi diri rendah kurang percaya diri. Tenaga kesehatan program Nusantara Sehat yang ditempatkan di daerah terpencil dan menghadapi tantangan geografis memerlukan efikasi diri tinggi untuk menjalankan tugas dengan baik. Efikasi diri yang tinggi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Lestari et al., 2020). Kurangnya tenaga kesehatan berdampak pada rendahnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan berkualitas. Tantangan utama dalam pengelolaan SDM kesehatan meliputi distribusi yang tidak merata, peningkatan kualitas tenaga kesehatan, pengembangan pendidikan kesehatan, sistem insentif, serta sinkronisasi antara produksi tenaga kesehatan dan kebutuhan lapangan (Rokmah et al., 2024).

Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja tenaga kesehatan yang bertugas di daerah terpencil, terutama di wilayah Kepulauan Riau, melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Pemilihan variabel independen, yaitu insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, didasarkan pada berbagai studi empiris dalam lima tahun terakhir yang menunjukkan pentingnya ketiga faktor ini dalam konteks pekerjaan di sektor kesehatan. Hasil studi menunjukkan bahwa insentif finansial dan non-finansial memiliki dampak langsung terhadap kepuasan dan retensi tenaga kesehatan (Octaviana, 2023). Aoliso dan Lao (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi signifikan terhadap motivasi dan efikasi diri tenaga kesehatan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian

lainnya menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir sangat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan komitmen kerja tenaga kesehatan, terutama di daerah dengan keterbatasan akses pendidikan lanjutan (Aliefiani et al., 2023). Dukungan empiris yang kuat menjadi alasan pemilihan variabel-variabel tersebut sebagai elemen kunci dalam penelitian ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan yang tergabung dalam Program Nusantara Sehat di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, dengan mempertimbangkan peran efikasi diri sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berusaha mengungkap seberapa besar kontribusi masing-masing faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan yang ditempatkan di daerah terpencil.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja

Insentif merupakan penghargaan diberikan karena kinerja yang optimal. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja (Sihombing et al., 2015). Insentif bukan merupakan gaji atau upah tapi karena adanya prestasi kerja (Samsudin, 2010). Insentif merupakan bentuk dorongan bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan (Palendeng & Bernarto, 2021). Hubungan antara insentif dan kepuasan kerja terletak pada kemampuan insentif untuk memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan finansial maupun psikologis. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai melalui pemberian insentif, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyawati & Siagian, 2021) menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beberapa studi terdahulu juga menemukan bahwa insentif meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Akilah & Rahman, 2020; Enriko & Arianto, 2022).

H1: Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah situasi kerja yang mendukung kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun sosial, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka (Terry, 2006). Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja, atasan, dan fasilitas yang memadai, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Marbun & Jufrizen, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyawati & Siagian, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2001; Saputra, 2022).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Pengembangan karier (*career development*) merupakan situasi terjadinya peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang ditentukan (Samsudin, 2010). Rivai (2017) menyatakan pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan kinerja individu dengan tujuan mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2019). Organisasi yang memberikan dukungan terhadap kemajuan karir karyawan melalui pelatihan, mentoring, promosi, atau peluang belajar lainnya, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh perasaan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan profesional mereka dan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna serta nilai yang lebih besar. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Suciani et al., 2022; Faronsyah & Trisninawati, 2020; Saefullah, 2021).

H3: Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Insentif dan Efikasi Diri

Insentif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Adisaksana et al., 2015). Motivasi ini memperkuat efikasi diri yang merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang ada pada dirinya dalam menunjukkan kinerja yang optimal. Peningkatan efikasi diri ini menciptakan rasa percaya diri yang lebih tinggi, yang langsung berdampak pada kepuasan kerja. Dengan demikian, insentif yang diberikan dengan tepat dapat memperkuat efikasi diri, yang kemudian membawa dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Sembiring (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi apabila tidak memperoleh insentif yang adil cenderung menurunkan kinerja karyawan.

H4: Insentif memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri

Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri

Lingkungan yang positif memberikan dukungan baik secara fisik maupun sosial memperkuat keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri mereka, yang dikenal sebagai efikasi diri. Dengan dukungan yang cukup, efikasi diri karyawan pun meningkat yang berdampak langsung pada kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran dalam kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, mereka merasa dihargai atas kontribusi dan kemampuan mereka, yang meningkatkan kepuasan kerja (Mubyl et al., 2023). Penelitian oleh Sulastri dan Uriawan (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H5: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri

Pengembangan Karir dan Efikasi Diri

Organisasi yang menyediakan berbagai peluang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas karyawan melalui pelatihan, mentoring, promosi, atau kesempatan akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Pelatihan dan kesempatan pengembangan karir memberikan karyawan keterampilan baru yang memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang lebih kompleks (Gadzali et al., 2024). Dampak yang signifikan dari pengembangan karir adalah peningkatan efikasi diri karyawan, yaitu keyakinan mereka terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin besar keyakinan mereka terhadap kemampuan diri, semakin tinggi efikasi diri yang mereka miliki. Penelitian yang dilakukan oleh Setyabudi (2019) menunjukkan pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap efikasi diri pekerja.

H6: Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri

Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Karyawan

Efikasi diri dalam konteks pekerjaan merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas-tugas profesional dan mengatasi tantangan yang muncul di tempat kerja. Menurut Bandura (1997), efikasi diri berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespons situasi kerja, termasuk dalam hal motivasi, pengambilan keputusan, dan penanganan stres. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang, lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, dan lebih mampu mengatasi hambatan yang muncul (Bandura, 1997). Sebaliknya, mereka yang memiliki efikasi diri rendah mungkin merasa kurang mampu dan cenderung menghindari tantangan, yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka (Stajkovic & Luthans, 1997). Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Apriliyani & Meryawan, 2024; Darmawan, 2021; Lestari et al., 2020).

H7: Efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Insentif terhadap Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri

Insentif baik finansial maupun non-finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa bahwa kinerja mereka dinilai baik dan dihargai (Wibowo, 2015). Insentif adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau untuk bekerja lebih giat. Insentif merupakan penguangkit, perangsang semangat kerja untuk mencapai hasil kerja yang baik, berdampak pada pencapaian target kerja yang optimal sesuai tujuan organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan merasa usaha dan kontribusi mereka dinilai positif oleh organisasi maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Penyediaan insentif oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pegawai dapat menjadi daya tarik dan motivasi dalam bekerja, sebaliknya jika sebuah perusahaan atau pemberi kerja tidak menyediakan insentif maka akan terjadi demotivasi dan ketidakpuasan bagi pegawai dalam bekerja.

Kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi untuk terus memberikan yang terbaik yang merangsang efikasi diri karyawan terhadap kapasitas mereka untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Penguatan efikasi diri dan motivasi yang dihasilkan dari insentif, karyawan cenderung akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka akan merasa dihargai, berhasil, dan memiliki kendali terhadap pencapaian target mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa diapresiasi melalui insentif cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut Insentif yang diberikan tidak hanya mendorong motivasi yang menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara optimal.

H8 : Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui efikasi diri

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan efikasi diri karyawan, yaitu keyakinan mereka terhadap kemampuan diri dalam mencapai tujuan dan mengatasi hambatan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan, mengemukakan ide, dan mengelola tugas mereka sendiri dapat meningkatkan rasa kontrol dan efikasi diri karyawan. Pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi maka dapat bertahan dan mampu mengatasi persoalan yang ada sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja dari pegawai tersebut. Efikasi diri yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih kompeten dan mampu menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Beberapa penelitian telah mengungkapkan hubungan antara lingkungan kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Putra dan Sembiring (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efikasi diri karyawan dan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

H9: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui efikasi diri

Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Melalui Efikasi Diri

Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan efikasi diri karyawan. Efikasi diri yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih kompeten dan mampu mengemban tugas-tugas yang diberikan. Pengembangan karir juga dapat melibatkan bimbingan dan dukungan dari atasan, rekan kerja, atau mentor. Dukungan ini dapat membantu individu untuk mengatasi rasa ketidakpastian atau kecemasan yang sering muncul saat menghadapi tantangan dalam karir. Dengan merasa didukung, efikasi diri individu dapat terjaga dan meningkat, yang kemudian akan berdampak positif pada kepuasan kerja.

Pengembangan karir melalui pelatihan, individu dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam bidang tertentu. Hal ini akan meningkatkan efikasi diri mereka karena mereka merasa lebih kompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Penelitian terdahulu bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan efikasi diri karyawan yang berdampak dalam meningkatkan kepuasan

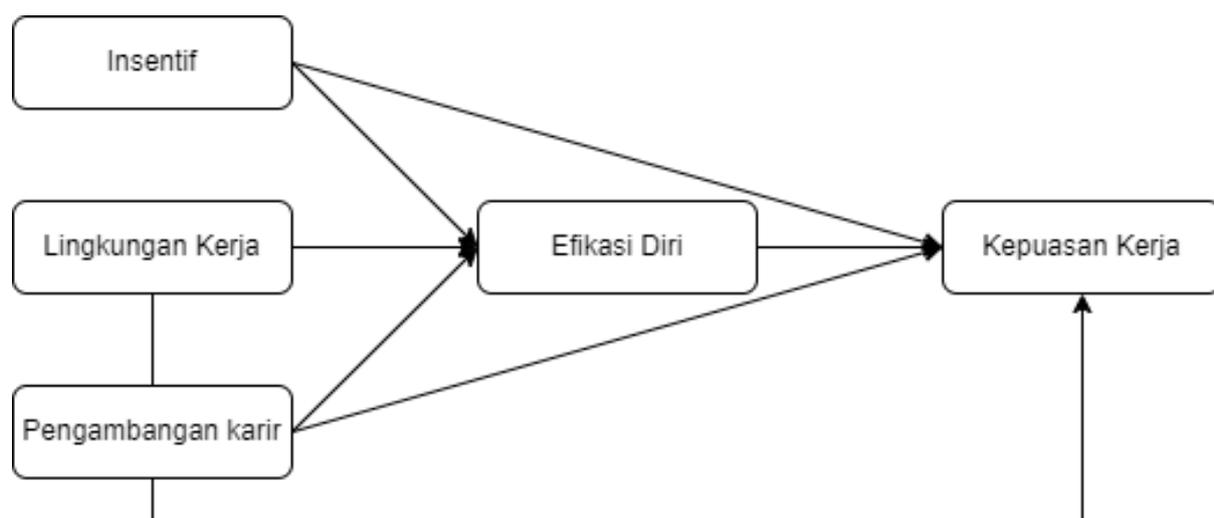
kerja mereka (Rasmiyati et al., 2023). Ia mengungkapkan bahwa pengembangan karier dengan self efficacy atau efikasi diri yang tinggi dapat memberikan kepuasan pada karyawan saat bekerja, sehingga organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

H10: Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan datanya. Penelitian ini dilaksanakan pada Tenaga Kesehatan Penugasan Khusus Program Nusantara Sehat pada 6 Kabupaten / Kota di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Populasi dalam penelitian adalah Tenaga Kesehatan Penugasan Khusus Nusantara Sehat sebanyak 163 orang dengan sampel penelitian sebanyak 116 orang. Pengumpulan data dilakukan penyebaran kuisisioner. Variabel penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 yaitu variabel independent (bebas) yang terdiri dari Insentif, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir, kemudian variabel dependent (terikat) yaitu Kepuasan Kerja dan variabel intervening yaitu Efikasi Diri.

Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner bersifat ordinal. Untuk analisis lebih lanjut, data ini perlu diubah ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala interval. Oleh karena itu, diterapkan metode MSI (*Method of Successive Interval*) dari Thurstone (Al Rasyid, 2014). Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian akan diuji coba terlebih dahulu dengan SPSS dan PLS. Uji coba ini dilakukan pada 30 pegawai, yang kemudian tidak digunakan sebagai sampel penelitian. Setelah itu, dilakukan uji validitas menggunakan SmartPLS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares (PLS), yang merupakan metode analisis multivariat generasi kedua melalui pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*).



Gambar 1. Model Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas konvergen berfungsi untuk mengukur indikator-indikator pada suatu konstruk yang berkorelasi satu sama lain. Penilaian ini dilakukan dengan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai AVE lebih dari 0,5, maka validitas konvergen dianggap tercapai.

Tabel 1. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
X1	0,782				
X2	0,527	0,764			
X3	0,368	0,605	0,742		
Y	0,395	0,717	0,622	0,794	
Z	0,245	0,502	0,517	0,749	0,768

Hasil uji Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai akar AVE untuk semua variabel, yaitu Insentif (0,7900), Lingkungan Kerja (0,7884), Pengembangan Karir (0,8019), Kepuasan Kerja (0,7391), dan Efikasi Diri (0,8144), lebih besar dari korelasinya masing-masing. Hal ini menandakan bahwa syarat *discriminant validity* telah terpenuhi dan dapat diterima.

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	X1.	X2.	X3.	Y	Z
Xi.1		0,7860	0,8012	0,7613	0,7080
Xi.2		0,7782	0,7888	0,7665	0,7524
Xi.3	0,7974	0,8385	0,7421	0,8170	0,7925
Xi.4	0,7888	0,7743	0,7647	0,7727	0,8498
Xi.5	0,8015	0,8348	0,8318	0,7807	0,7898
Xi.6	0,8172	0,7639	0,8229	0,7765	0,8265
Xi.3	0,7974	0,7739	0,8369	0,8193	0,7489
Xi.7	0,7973	0,8163	0,7877		0,8642
Xi.8	0,7941	0,7671	0,8230		0,8344
Xi.9	0,7648	0,8477	0,7883		0,8669
Xi.10	0,8491	0,7934	0,8000		0,8590
Xi.11	0,7420	0,7821	0,8698		0,8270
Xi.12	0,8002	0,7589	0,7673		0,8072
Xi.13	0,8310	0,7917	0,7926		0,8588
Xi.14	0,7442	0,7084	0,8012		0,8110
Xi.15	0,7329	0,7860	0,7888		0,7080

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Data menunjukkan bahwa insentif tinggi (hingga 0,8491), lingkungan kerja yang baik (hingga 0,8348), dan pengembangan karir yang memadai (hingga 0,8698) secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Efikasi diri diharapkan berperan penting sebagai variabel mediasi, dengan tenaga kesehatan yang merasa lebih kompeten dan percaya diri akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan

pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
X1	0,7900				
X2	0,2470	0,7884			
X3	0,4272	0,4036	0,8019		
Y	0,4830	0,5769	0,5309	0,7931	
Z	0,2643	0,5668	0,4420	0,5603	0,8144

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa menilai dampak insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Insentif memiliki nilai 0,7900, lingkungan kerja 0,7884, dan pengembangan karir 0,8019, menunjukkan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, yang memiliki nilai 0,7931. Efikasi diri, dengan nilai 0,8144, berfungsi sebagai mediasi penting, memperkuat hubungan antara ketiga faktor tersebut dan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Tabel. 4 Analisis Konsistensi Internal (Internal Consistency/Composite Reliability)

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
X1	0,9498	0,9565	0,9556	0,6241
X2	0,9563	0,9575	0,9609	0,6216
X3	0,9572	0,9605	0,9618	0,6430
Y	0,9606	0,9614	0,9644	0,6290
Z	0,9634	0,9650	0,9672	0,6633

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa menilai pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam Program Nusantara Sehat, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Semua variabel menunjukkan reliabilitas dan validitas yang sangat baik: Nilai Cronbach's Alpha dan Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan kualitas reliabilitas dan validitas pengukuran variabel-variabel yang diteliti. Cronbach's Alpha untuk semua variabel insentif (0,9498), lingkungan kerja (0,9563), pengembangan karir (0,9572), kepuasan kerja (0,9606), dan efikasi diri (0,9634) semuanya berada di atas 0,90, menandakan reliabilitas yang sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk masing-masing variabel sangat konsisten dan dapat diandalkan.

AVE juga menunjukkan hasil yang memadai, dengan nilai AVE untuk masing-masing variabel insentif (0,6241), lingkungan kerja (0,6216), pengembangan karir (0,6430), kepuasan kerja (0,6290), dan efikasi diri (0,6633) semuanya di atas 0,60. Hal ini berarti setiap variabel dapat menjelaskan lebih dari 60% varians dalam pengukuran tersebut, mengindikasikan validitas konstruk yang baik. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk variabel-variabel ini memiliki reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa pengukuran variabel konsisten dan valid.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi Model Fit

Tabel 5. Kolinearitas (Collinierity/Variance Inflation Factor/VIF)

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
X1				1,2373	1,2332
X2				1,5436	1,2044
X3				1,4721	1,3833
Z				1,6068	

Penelitian ini mengevaluasi dampak insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam Program Nusantara Sehat, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Data menunjukkan bahwa insentif (X1) berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai 1,2373 dan 1,2332. Lingkungan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) juga berpengaruh positif, masing-masing dengan nilai 1,5436 dan 1,4721 serta 1,2044 dan 1,3833. Efikasi diri (Z) memiliki nilai 1,6068, menunjukkan perannya sebagai mediasi penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Temuan ini menyoroti peran krusial dari ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui efikasi diri.

Tabel 6. Koefisien Determinasi R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y	0,5351	0,5184
Z	0,3776	0,3610

Tabel 6 ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel X1 (insentif), X2 (lingkungan kerja), dan X3 (pengembangan karir) terhadap Y. Hal ini ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 51,84%, yang menunjukkan pengaruh moderat. R Square menunjukkan pengaruh simultan variable insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap Z sebesar 37,76%. Adjusted R Square lebih dari 33% namun kurang dari 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan X3 terhadap Z termasuk moderat.

Effect Size (F Square)

Tabel 7. F Square

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
X1				0,1214	0,0033
X2				0,1261	0,2817
X3				0,0544	0,0642
Z				0,0738	

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki dampak terbesar pada kepuasan kerja (0,1261) dan efikasi diri (0,2817). Insentif (X1) dan pengembangan karir (X3) mempunyai pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja dan efikasi diri. Efikasi diri (Z) juga menunjukkan pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Tabel 8. Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Hipotesis
Insentif→Kepuasan Kerja	0,2642	0,2678	0,0772	3,4233	0,0007	H1 diterima
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,3008	0,2996	0,0900	3,3401	0,0009	H2 diterima
Pengembangan Karir→Kepuasan Kerja	0,1929	0,1963	0,0791	2,4383	0,0151	H3 diterima
Insentif →Efikasi Diri	0,0504	0,0552	0,0927	0,5437	0,5869	H4 ditolak
Lingkungan Kerja→Efikasi Diri	0,4595	0,4493	0,0965	4,7609	0,0000	H5 diterima
Pengembangan Karir → Efikasi Diri	0,2351	0,2421	0,0860	2,7345	0,0065	H6 diterima
Efikasi Diri→Kepuasan Kerja	0,2348	0,2323	0,1029	2,2815	0,0229	H7 diterima

Tabel 9. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Hipotesis
Insentif→Efikasi Diri→Kepuasan Kerja	0,0118	0,0149	0,0244	0,4854	0,6276	H7 ditolak
LingkunganKerja→Efikasi Diri→Kepuasan Kerja	0,1079	0,1048	0,0535	2,0152	0,0444	H3 diterima
Pengembangan Karir → Efikasi Diri→Kepuasan Kerja	0,0552	0,0547	0,0307	1,7962	0,0731	H7 ditolak

4.2. Pembahasan

Pengaruh Langsung Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian mengindikasikan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan variabel insentif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Setiap kenaikan satu unit insentif yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu penting bagi pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk menerapkan pemberian insentif terhadap tenaga kesehatan penugasan nusantara sehat dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada pelayanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dan Ester (2023), yang mengindikasikan bahwa insentif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh langsung positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Lingkungan kerja yang positif, aman, serta nyaman dengan fasilitas sarana yang lengkap dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan sebesar 0,3008. Hal ini berarti sekitar 0,3008 dalam

kepuasan kerja karyawan dipengaruhi kualitas lingkungan kerja yang positif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh (Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif signifikan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, sebesar 0,1929. Pengembangan karir yang positif, seperti pelatihan, pendidikan, promosi jabatan, dan kesempatan pengembangan profesional lainnya dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,1929. Upaya tersebut dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk merasa lebih terlibat, berkinerja tinggi, dan dihargai. Pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam program Nusantara Sehat. Hal ini relevan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyebutkan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Tambengi et al., 2017)

Pengaruh Langsung Insentif terhadap Efikasi Diri

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif namun tidak signifikan variabel insentif terhadap variabel efikasi diri tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat sebesar 0,504. Insentif berpengaruh secara langsung (positif) tetapi tidak signifikan terhadap efikasi diri. Hal ini diartikan bahwa insentif tidak berpengaruh langsung terhadap efikasi diri. Hal ini berbanding terbalik dengan temuan penelitian (Al Idrus et al., 2016) yang mengindikasikan bahwa insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan insentif memerlukan pendekatan yang lebih strategis untuk memastikan dampak positifnya terhadap efikasi diri. Misalnya, desain insentif yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi tenaga kesehatan atau integrasi insentif dengan program pengembangan diri dan pelatihan dapat menjadi strategi yang lebih efektif.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Efikasi Diri

Hasil pengujian mengungkapkan adanya pengaruh langsung positif signifikan variabel lingkungan kerja terhadap efikasi diri tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, sebesar 0,4595, dimana lingkungan kerja yang positif, yang nyaman serta aman dapat meningkatkan efikasi diri sebesar 0,4595 yang artinya efikasi diri tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat dipengaruhi lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari et al. (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi *self efficacy* diantaranya adalah dukungan sosial, rekan kerja dan sarana prasarana. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Maulana (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Pengaruh Langsung Pengembangan Karir Terhadap Efikasi Diri

Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap efikasi diri menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung (positif) dan signifikan terhadap efikasi terhadap tenaga kesehatan penugasan khusus Nusantara di wilayah Provinsi

Kepulauan Riau. Artinya adanya hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan peningkatan efikasi diri sebesar 0,1929. Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap *self efficacy*. Hasil pengujian ini juga diperkuat oleh temuan studi oleh Nduru et al. (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

Pengaruh Langsung Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan pengaruh positif yang signifikan efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus program nusantara sehat sebesar 0,2348. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0,2348 efikasi diri dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat. Temuan ini relevan dengan studi Darmawan (2021) yang mengindikasikan Efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, peningkatan efikasi diri berperan pada pengembangan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan efikasi diri dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi individu. Pengetahuan ini juga bisa menjadi acuan dalam perumusan program-program pelatihan dan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan efikasi diri karyawan dan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung insentif terhadap kepuasan kerja melalui efikasi dinyatakan tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung positif signifikan variable insentif terhadap variable kepuasan kerja tenaga kesehatan melalui variable efikasi diri. Hal ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat. Temuan ini mengindikasikan bahwa insentif yang diberikan kepada tenaga kesehatan dalam program ini tidak cukup kuat untuk memengaruhi efikasi diri mereka, sehingga tidak menghasilkan dampak positif pada kepuasan kerja. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung et al. (2020) yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan pengaruh tidak langsung melalui harga diri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Efikasi Diri

Berdasarkan nilai t dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui efikasi diri. Hal ini menunjukkan meskipun lingkungan kerja berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak terjalin secara langsung melalui peningkatan efikasi diri karyawan pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau. Efikasi diri tampaknya tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini tidak relevan dengan studi yang dilakukan Maulana (2019) bahwa ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui *self efficacy*.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Efikasi Diri

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui efikasi diri dinyatakan bahwa tidak terdapat Pengaruh secara tidak langsung positif tidak signifikan variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus program nusantara sehat melalui variabel efikasi diri bahwa Efikasi diri tidak efektif dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja tenaga kesehatan penugasan khusus nusantara sehat. Temuan ini tidak sejalan dengan studi Al Idrus et al. (2016), yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen, sementara pengaruh langsung diberikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang sedang antara pengembangan karir dan kepuasan kerja melalui komitmen.

5. Kesimpulan

Insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan program Nusantara Sehat, dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan. Efikasi diri juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial. Penelitian ini menyoroti pentingnya perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menyarankan agar program intervensi difokuskan pada peningkatan lingkungan kerja serta pengembangan karir.

Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di program Nusantara Sehat, meskipun dengan mekanisme yang berbeda. Insentif langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak memengaruhi efikasi diri, yang mengindikasikan bahwa motivasi finansial berdampak langsung pada kepuasan tetapi tidak meningkatkan keyakinan diri. Sebaliknya, lingkungan kerja dan pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat efikasi diri tenaga kesehatan, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan secara lebih holistik. Efikasi diri menjadi faktor penting dalam memperkuat dampak lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan, menunjukkan bahwa rasa percaya diri yang terbangun melalui dukungan lingkungan dan kesempatan berkembang memperkuat keterikatan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, pendekatan yang menggabungkan faktor finansial, lingkungan yang positif, dan peluang pengembangan diri dapat menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan dan mendalam bagi tenaga kesehatan.

Referensi

Adisaksana, H., Astuti, E. S., & Al Musadieg, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 18(2).

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Al Idrus, S., Marnis, M., & Fathoni, A. F. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening pada PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru. Doctoral dissertation, Riau University.
- Al Rasyid, H. (2014). *Dasar-dasar Statistik Terapan*. Program Pascasarjana, Unpad.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16.
- Apriliyani, N. K. N., & Meryawan, I. W. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Danu Arta Kabupaten Bangli. *Journal Human Resources* 24/7, 1(4).
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H Freeman and Company.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Dieleman, M., & Harnmeider, J. W. (2006). *Improving health worker performance: In search of promising practices*. Evidence and Information for Policy, Department of Human Resources for Health.
- Dinas Kesehatan Kepulauan Riau. (2021). *Profil Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021*. Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1).
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.
- Fengky, N. E., Tewel, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1).
- Gadzali, S. S., Susanto, Y., Rimbano, D., & Sari, T. A. (2024). Optimasi Produktivitas Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Sabajaya : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(5), 224–229.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. BPEE Yogyakarta.

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). Laporan Program Nusantara Sehat Tahun 2023. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020a). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Marjolein Dieleman, & Harnmeider, J. W. (2006). Improving Health Worker Performance: In Search of Promising Practices. Evidence and Information for Policy, Department of Human Resources for Health.
- Maulana, F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi [Master Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <http://dspace.uui.ac.id/123456789/18318>
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520>
- Nasional/Bappenas, K. P. P. (2020). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Bappenas.
- Nduru, R., Malau, W. R., Setyaningrum, R. P., & Bangsa, U. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Self Efficacy di PT. Bahana Unindo Teknik. 2(2002), 505–511.
- Nurchahyo, H., Suryoputro, A., & Jati, S. P. (2016). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat Dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(4), 2356–3346.
- Octaviana, D. F. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk). Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBS UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. (2021). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau 2021-2026. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
- Putra, A. S. S., A., & Sembiring, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 21(2), 123–135.

- Rasmiyati, M. I., Noer, E., & Betaubun, S. (2023). Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Self Efficacy Pada PT. PLN ULP. *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL*, 14(2), 11–23. <https://doi.org/10.35724/jies.v14i2.5663>
- Renstra Kemenkes. (2020). Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020–2024. Kementerian Kesehatan RI.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2nd ed.). Rajawali Press.
- Rokmah, S., Khojin, N., Harini, D., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes). *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 2(4), 67–83.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self Efficacy, Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Dalam Kondisi Fairness. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 96–104. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.96-104>
- Setyabudi, M. A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo Surabaya [Undergraduate Thesis]*. Universitas Brawijaa.
- Sihombing, S., Gultom, S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. In Media.
- Silalahi, E. E., & Ester, R. (2023). Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadapkepuasan kerja karyawan pt. Bfi finance indonesia Tbk. Cabang sunter. *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 678–684.
- Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. (2023). *Laporan Ketersediaan Tenaga Kesehatan*.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1997). A Meta-Analysis Of The Effects Of Organizational Behavior Modification On Task Performance, 1975-95. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1122–1149. <https://doi.org/10.2307/256929>
- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan kud karya bhakti ngancar kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01-13.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>

- Sulistiyawati, D., & Siagian, R. (2021). Pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan astrido toyota pondok indah. *JEBI: Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 11–18.
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380–391. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.554>
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi.
- Wibowo, J. (2015). Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 6. <https://doi.org/10.18196/jbti.v6i2.2522>
- World Health Organization. (2020). *Health Workforce: A Global Strategy on Human Resources for Health*. World Health Organization.
- Zakia, A. N. (2024). Pengaruh efikasi diri dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi pada pegawai PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.