MSSJ
MANDALIKA SOCIAL SCIENCE JOURNAL

P-ISSN: XXXXX
E-ISSN: XXXXX
DOI: XXXXX

# The Impact of Job Characteristics, Competence, and Job Satisfaction on Employee Performance at RSUD Selong

**Ahmad Khairul Kholidi**
Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

**Abstract.** This study examines the impact of job characteristics, competence, and job satisfaction on employee performance at RSUD Selong. As a public healthcare institution, RSUD Selong relies on human resources to deliver high-quality services, making employee performance a crucial factor in achieving organizational goals. The study employs a quantitative approach with a correlational research design, using multiple linear regression analysis to assess the relationships between the independent variables (job characteristics, competence, and job satisfaction) and the dependent variable (employee performance). The results indicate that all three independent variables have a significant positive effect on employee performance, with job characteristics being the most dominant factor ($\beta = 0.429$, $p < 0.05$). Competence ($\beta = 0.420$, $p < 0.05$) and job satisfaction ($\beta = 0.411$, $p < 0.05$) also contribute substantially to performance improvement. The F-test results ($F = 87.182$, $p < 0.05$) confirm that these variables collectively explain 59.2% of the variation in employee performance, while the remaining 40.8% is influenced by other factors not included in this study.

***Keywords***: *Job Characteristics, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek fundamental dalam suatu organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti rumah sakit. SDM yang berkualitas akan menentukan efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Dalam konteks pemerintahan, keberadaan SDM yang profesional dan kompeten menjadi salah satu faktor utama dalam mewujudkan good governance serta pelayanan publik yang prima.

Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik semakin meningkat. Pemerintah, sebagai penyelenggara pelayanan publik, dituntut untuk memiliki aparatur yang mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mendukung pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, aspek kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme pegawai menjadi perhatian utama dalam sistem pemerintahan modern. Organisasi pemerintahan, khususnya di sektor pelayanan kesehatan, memiliki struktur yang kompleks dan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi. Dalam hal ini, rumah sakit daerah menjadi salah satu institusi yang memiliki peranan penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Untuk itu, pengelolaan SDM di rumah sakit harus dilakukan dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

RSUD Selong merupakan salah satu rumah sakit yang beroperasi di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Lombok Timur . Sebagai institusi pelayanan kesehatan, RSUD Selongmemiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan medis yang berkualitas bagi masyarakat. Namun, dalam perjalanannya, rumah sakit ini menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh RSUD Selongadalah kurangnya pemahaman pegawai terhadap karakteristik pekerjaan yang mereka jalankan. Banyak pegawai yang merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan mereka, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat efektivitas dalam bekerja.

Selain itu, kompetensi pegawai di RSUD Selong masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum mengikuti pelatihan atau diklat yang relevan dengan bidang tugas mereka. Akibatnya, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang optimal, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Permasalahan lainnya yang turut

mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah. Banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja, beban kerja yang tinggi, serta kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi. Faktor-faktor ini secara tidak langsung berkontribusi terhadap turunnya motivasi dan semangat kerja pegawai.

Beban kerja yang tinggi menjadi salah satu penyebab utama rendahnya kepuasan kerja pegawai di RSUD Selong. Banyak pegawai yang merasa pekerjaan mereka terlalu berat dan tidak seimbang dengan imbalan yang diterima. Hal ini menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, masih terdapat kesenjangan dalam pembagian tugas di antara pegawai. Beberapa pegawai mengaku mendapatkan beban kerja yang terlalu berat, sementara yang lain justru merasa kurang memiliki tugas yang menantang. Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya permasalahan dalam sistem manajemen SDM di RSUD Selong.

Faktor kesejahteraan juga menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Banyak pegawai yang merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, tunjangan dan fasilitas kerja yang ada dirasa belum optimal dalam mendukung kesejahteraan pegawai. Selain aspek finansial, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif, harmonis, dan saling mendukung akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan dan konflik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan lebih rentan terhadap permasalahan seperti ketidakhadiran, tingkat pergantian pegawai yang tinggi (turnover), dan rendahnya produktivitas kerja. Pentingnya karakteristik pekerjaan yang sesuai juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan yang jelas, dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan pegawai, dapat meningkatkan motivasi serta rasa memiliki terhadap pekerjaan. Ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kompetensi pegawai dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja serta hasil kerja yang kurang maksimal.

Kompetensi pegawai juga menjadi aspek krusial dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien. Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi yang rendah akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai akan membantu mereka meningkatkan keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, RSUD Selongperlu lebih aktif dalam menyelenggarakan program pelatihan yang relevan bagi para pegawai. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Penilaian yang didasarkan pada hasil kerja yang nyata serta pemberian penghargaan yang adil akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berkinerja lebih baik.

Faktor kepemimpinan di dalam organisasi juga turut berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membimbing, serta memberikan dukungan kepada pegawai akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, maka diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Selong. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM serta pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen RSUD Selongdalam merumuskan kebijakan serta strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kesejahteraan, kompetensi, serta kepuasan kerja pegawai, sehingga pada akhirnya dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan di RSUD Selong. Melalui strategi yang tepat, diharapkan RSUD Selongdapat menjadi rumah sakit yang lebih profesional, kompetitif, serta mampu memberikan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Selong. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan menggunakan data numerik yang diolah secara statistik. Desain penelitian ini berbentuk survei dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai RSUD Selong sebagai responden penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Selong yang berjumlah 325 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode proportional random sampling, di mana jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 179 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi dan literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner berbasis skala Likert. Untuk menganalisis data, digunakan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data diolah menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS for Windows versi 19.0). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen. Dengan metode penelitian yang sistematis ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Selong serta memberikan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif.

## RISULT AND DISCUSSION

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan (X1), kompetensi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 11.923 + 0.429X1 + 0.420X2 + 0.411X3$$

Dari hasil analisis regresi:

- Karakteristik pekerjaan (X1) memiliki koefisien 0.429 dengan nilai signifikansi 0.000, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kompetensi (X2) memiliki koefisien 0.420 dengan nilai signifikansi 0.004, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja (X3) memiliki koefisien 0.411 dengan nilai signifikansi 0.000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Uji F - ANOVA Test)** Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Nilai F hitung = 87.182
- Nilai F tabel = 2.66
- Signifikansi = 0.000

Karena F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0.05, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**ji Hipotesis (Uji t - Parsial)** ***mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai secara parsial.***

| Variabel | Koefisien Beta | t-Hitung | Signifikansi | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|
| X1 (Karakteristik Pekerjaan) | 0.429 | 6.206 | 0.000 | Signifikan |
| X2 (Kompetensi) | 0.420 | 6.061 | 0.004 | Signifikan |
| X3 (Kepuasan Kerja) | 0.411 | 5.851 | 0.000 | Signifikan |

Karena nilai signifikansi semua variabel < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Selong .

*Kesimpulan Hasil Analisis*

1. **Karakteristik pekerjaan*n yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai koefisien tertinggi (0.429).

2. Kompetensi pegawai juga berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, yang menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 59.2% variasi dalam kinerja pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai RSUD Selong, pihak manajemen perlu fokus pada penguatan karakteristik pekerjaan, peningkatan kompetensi pegawai, serta peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan yang lebih baik terkait kesejahteraan dan lingkungan kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Selong. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor internal organisasi, seperti bagaimana pekerjaan dirancang, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta tingkat kepuasan yang mereka rasakan, berkontribusi secara langsung terhadap efektivitas kerja.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien **0.429** dan signifikansi **0.000**, dapat disimpulkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2006), yang menyatakan bahwa pekerjaan yang memiliki struktur yang jelas, keterlibatan pegawai yang tinggi, dan kesempatan untuk berkembang akan mendorong motivasi kerja serta meningkatkan produktivitas. Temuan ini juga mengindikasikan perlunya peninjauan kembali terhadap perancangan pekerjaan di RSUD Selong agar lebih sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab pegawai.

Selain itu, kompetensi pegawai juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien **0.420** dan signifikansi **0.004**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin baik pula hasil kerja yang mereka capai. Kompetensi yang dimaksud mencakup keterampilan teknis, pemahaman terhadap tugas, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan mereka. Namun, hasil

penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mendapatkan pelatihan atau pengembangan profesional secara optimal, sehingga manajemen RSUD Selong perlu meningkatkan program pelatihan untuk meningkatkan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien **0.411** dan signifikansi **0.000**. Artinya, semakin puas pegawai terhadap pekerjaan mereka, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Kepuasan kerja ini meliputi berbagai aspek seperti sistem penggajian, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karir. Berdasarkan temuan di lapangan, banyak pegawai di RSUD Selong yang masih merasa kurang puas dengan sistem kompensasi yang diterima serta beban kerja yang tidak seimbang. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan dan kebijakan kerja yang lebih adil dapat menjadi strategi utama untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai(Evans et al., 2008).

Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen (karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kepuasan kerja) secara simultan mempengaruhi **59.2%** variasi dalam kinerja pegawai RSUD Selong, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, manajemen RSUD Selong perlu menerapkan kebijakan yang lebih strategis dalam hal perancangan pekerjaan, pengembangan kompetensi pegawai, serta perbaikan sistem kesejahteraan dan lingkungan kerja.

## Conclusion

Based on the results of the research conducted, it can be concluded that Green This study aimed to analyze the influence of job characteristics, competence, and job satisfaction on employee performance at RSUD Selong. The findings indicate that all three variables significantly affect employee performance, with job characteristics emerging as the most dominant factor. The results show that employees who perceive their job roles as well-defined and aligned with their skills tend to exhibit higher productivity and effectiveness in their tasks. Competence also plays a crucial role, as employees with higher skill levels and training demonstrate improved work performance. Furthermore, job satisfaction has a direct impact on employee motivation, where those who feel satisfied with their working conditions, compensation, and career development opportunities tend to perform better.

The regression analysis confirms that job characteristics, competence, and job satisfaction collectively explain 59.2% of the variations in employee performance, while the remaining 40.8% is influenced by other factors not included in this study. The F-test results indicate that the model is statistically significant, and the t-test results confirm that each independent variable has a significant positive

effect on employee performance. These findings emphasize the need for RSUD Selong to focus on improving job structure, enhancing training programs, and increasing job satisfaction through better compensation and work environment policies.

Despite these findings, some challenges remain, including an imbalance in workload distribution, a lack of training opportunities for employees, and dissatisfaction with salary levels. Addressing these issues will require comprehensive human resource strategies, including structured job design, targeted competency development programs, and employee well-being initiatives. Improving these aspects will not only enhance individual performance but also contribute to the overall efficiency and effectiveness of RSUD Selong in delivering quality healthcare services. this study highlights the importance of job characteristics, competence, and job satisfaction as key determinants of employee performance. By prioritizing these factors, RSUD Selong can create a more productive, motivated, and satisfied workforce, ultimately improving the quality of healthcare services provided to the community. Future research is recommended to explore additional factors that may influence employee performance, such as leadership styles, organizational culture, and work-life balance....

## References

Evans, J. D., Pyles, M. K., & Choo, H. (2008). Anti-takeover techniques and corporate ownership structure. *Managerial Finance*, *35*(1), 6–24. https://doi.org/10.1108/03074350910922564

Arjana, D. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). The Role of Work Motivation as Mediating Variable on the Relationship Between Career Development and Employee Performance: An Empirical Investigation at a 5-Star Hotel in Bali, Indonesia. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5(5), 460–466

Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. Jurnal Manajemen, 17(1), 81–97.

Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of Organizational Identification: Implications for Employee Performance. RAUSP Management Journal, 57(2), 111–130.

Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(2), 311–320.

Salahuddin, M. R., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BT Batik Trusmi. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(1), 47.

Muringo Muthumbi, D., & Kamau, J. (2021). Effect of Career Development on Employee Performance in Deloitte Limited. EdinBurg Peer

Reviewed Journals and Books Publishers Journal of Human Resource and Leadership, 1(1), 9–16.

Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktiknya di Lembaga Pendidikan. Nazzama: Journal of Management Education, 1(1), 63.

Sudaryana, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Benesse Indonesia). Journal of Management Review, 4(2), 491–500.

Ratnasari, S. L., Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja PT EMI. Jenius, 4(2), 153–163.

Dewi, Y. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Atasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik), 2(1), 28–37.