



Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kandang

The Influence of Self-Efficacy, Work Motivation, and Work Environment on Healthcare Workers' Job Satisfaction at Puskesmas Kandang

Mutiara Lamuna^{1*}, Ibrahim Qamarius², A. Hadi Arifin³, Khairawati⁴

Universitas Malikussaleh

Email: mutiara.220410129@mhs.unimal.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 24-07-2026

Revised : 26-07-2026

Accepted : 28-07-2026

Published : 30-07-2026

Abstract

This research was conducted at Puskesmas Kandang, Lhokseumawe City, aiming to analyze the effect of self-efficacy, work motivation, and work environment on healthcare workers' job satisfaction. The data used in this study were primary data collected through structured questionnaires with a 5-point Likert scale administered to a total population of 58 active healthcare personnel using a saturated sampling (census) technique. The data were processed using multiple linear regression analysis via SPSS V27. The partial t-test results revealed that self-efficacy ($t = -0.646$; $\text{sig.} = 0.521 > 0.05$) and work motivation ($t = -0.537$; $\text{sig.} = 0.593 > 0.05$) have a negative and insignificant effect on job satisfaction among healthcare workers. Conversely, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 9.330$; $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, the coefficient of determination (R^2) was 0.680, indicating that 68.0% of the variance in job satisfaction is explained by self-efficacy, work motivation, and work environment. These empirical findings support Herzberg's Two-Factor Theory, confirming that extrinsic hygiene factors serve as the primary prerequisite for job satisfaction in public healthcare institutions.

Keywords : Self-Efficacy, Work Motivation, Work Environment

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kandang, Kota Lhokseumawe dengan tujuan menganalisis pengaruh self-efficacy, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner terstruktur skala Likert 5 tingkat terhadap populasi sebanyak 58 tenaga kesehatan aktif menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS V27. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa self-efficacy ($t = -0,646$; $\text{sig.} = 0,521 > 0,05$) dan motivasi kerja ($t = -0,537$; $\text{sig.} = 0,593 > 0,05$) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan ($t = 9,330$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Secara simultan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680, yang berarti 68,0% variansi kepuasan kerja tenaga kesehatan dijelaskan oleh self-efficacy, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Temuan empiris ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menegaskan bahwa faktor higiene ekstrinsik bertindak sebagai prasyarat utama dalam menentukan kepuasan kerja di instansi pelayanan kesehatan publik.

Kata Kunci: Self-Efficacy, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan primer merupakan garda terdepan dalam sistem kesehatan nasional Indonesia karena berfungsi sebagai kontak awal masyarakat dengan fasilitas kesehatan. Sebagai



ujung tombak, Puskesmas menjalankan fungsi promotif, preventif, kuratif, hingga rehabilitatif. Kualitas pelayanan Puskesmas sangat bergantung pada profesionalisme, kompetensi, serta kepuasan kerja tenaga kesehatannya. Kepuasan kerja menjadi prasyarat penting agar tenaga kesehatan (nakes) dapat menjalankan tugasnya secara optimal, sebab ketika mereka tidak puas, maka efektivitas sistem pelayanan kesehatan primer dapat melemah secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan reaksi emosional positif individu terkait pekerjaannya yang didasarkan pada penilaian terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2006; Subekti, 2021).

Puskesmas Kandang yang berlokasi di Kecamatan Muara Dua, Kota Lhokseumawe, bertanggung jawab atas wilayah kerja seluas 57,8 km² yang mencakup 17 desa dengan total populasi mencapai 55.043 jiwa (kepadatan 952 jiwa/km²). Tingginya kepadatan penduduk ini berbanding lurus dengan beban pelayanan medis harian. Namun, kondisi ini dihadapkan pada fluktuasi jumlah tenaga kesehatan dalam tiga tahun terakhir, di mana tercatat jumlah tenaga kesehatan mengalami penurunan dari 66 orang pada tahun 2024 menjadi 58 orang pada tahun 2025 dan 2026. Penurunan jumlah perawat dan bidan secara langsung meningkatkan redistribusi beban kerja nakes yang bertahan, yang berisiko memicu kelelahan emosional (burnout) dan penurunan kepuasan kerja.

Selain masalah beban kerja, hasil observasi dan wawancara pendahuluan di Puskesmas Kandang mengindikasikan adanya keluhan terkait lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas pendingin ruangan (AC) yang belum merata di seluruh ruang pelayanan. Pada aspek non-fisik, lambatnya koneksi jaringan internet sering menghambat proses administrasi pelayanan digital, yang berpotensi memicu stres kerja bagi nakes di bagian pelayanan. Self-efficacy (keyakinan individu atas kemampuannya menyelesaikan tugas) dan motivasi kerja (dorongan internal/ekstrinsik untuk mencapai target) juga menjadi aspek krusial bagi nakes. Meskipun nakes di Puskesmas Kandang memiliki keyakinan diri yang relatif tinggi, keterbatasan sarana fisik sering menghambat mereka dalam mengaktualisasikan kemampuannya secara optimal. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Luthans, 2006; Subekti, 2021). Dalam sektor publik kesehatan, kepuasan kerja berfungsi mengurangi niat berpindah (turnover intention), membentuk sikap kerja positif, serta meningkatkan kualitas pelayanan medis kepada masyarakat (Firmansyah & Rohman, 2024; Ainy et al., 2025). Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor higiene ekstrinsik (lingkungan kerja, fasilitas, gaji) dan faktor motivator intrinsik (pencapaian, tanggung jawab, pengakuan).

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah penilaian individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan demi mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1977; Waddington, 2023). Menurut Bandura (1977), self-efficacy diukur melalui tiga dimensi utama: magnitude (tingkat kesulitan tugas), generality (keluasan situasi), dan strength (kekuatan



keyakinan). Tenaga kesehatan dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih tahan menghadapi tekanan kerja dan lebih optimistis dalam menuntaskan tugas medis (Ghahremani et al., 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan ekstrinsik yang menggerakkan seseorang untuk bekerja, mempertahankan usaha, serta mengarahkan perilaku demi mencapai target organisasi (McClelland, 1971; Ansyari & Kasmir, 2020). Merujuk pada Three Need Theory McClelland, motivasi kerja dibentuk oleh kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik (suhu udara, ruang kerja, kebersihan, kelengkapan alat) dan non-fisik (keamanan, beban kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja) yang ada di sekitar pegawai saat menjalankan tugasnya (Sedarmayanti, 2010; Suyatno & Rohwiyati, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meminimalkan hambatan teknis dan memicu kenyamanan kerja pegawai (Firli & Kuswinarno, 2024; Lucas et al., 2025).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan studi pustaka dari masing-masing variabel, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang dalam jangka pendek dan jangka panjang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang dalam jangka pendek dan jangka panjang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang dalam jangka pendek dan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel terikat atau dependen (Y) pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, sedangkan variabel independent (X) yaitu self-efficacy (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner terstruktur dengan pengukuran Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Objek penelitian adalah tenaga kesehatan yang bertugas aktif di UPTD Puskesmas Kandang, Kota Lhokseumawe. Populasi penelitian berjumlah 58 orang nakes. Karena populasi kurang dari 100, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi sebanyak 58 nakes dijadikan responden ($n = 58$).



Analisis

Analisis data diolah mengaplikasikan perangkat lunak SPSS V27. Tahapan analisis meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas Bivariate Pearson dan Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, Uji Multikolinearitas VIF/Tolerance, dan Uji Heteroskedastisitas Scatterplot/Glejser), serta Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y = Kepuasan Kerja; X1 = Self-Efficacy; X2 = Motivasi Kerja; X3 = Lingkungan Kerja; a = Konstanta; b1, b2, b3 = Koefisien Regresi; e = Error term.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data & Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan variabel X1, X2, X3, dan Y bernilai r hitung > r tabel (0,2586) pada $\alpha = 0,05$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Self-Efficacy = 0,677; Motivasi Kerja = 0,903; Lingkungan Kerja = 0,849; Kepuasan Kerja = 0,702), sehingga data dinyatakan reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,058 > 0,05$, membuktikan data residual berdistribusi normal. Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, bebas dari gejala multikolinearitas. Grafik scatterplot juga menunjukkan sebaran titik acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, mengindikasikan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Model Variabel	Unstandardized B	Std. Error	t-hitung	Sig.
(Constant)	6,041	1,879	3,216	0,002
Self-Efficacy (X1)	-0,052	0,081	-0,646	0,521
Motivasi Kerja (X2)	-0,049	0,092	-0,537	0,593
Lingkungan Kerja (X3)	0,516	0,055	9,330	0,000

Berdasarkan Tabel 1, maka terbentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 6,041 - 0,052 X_1 - 0,049 X_2 + 0,516 X_3$

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square (R ²)	Adjusted R Square
1	0,825	0,680	0,662

Pembahasan

1. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan variabel self-efficacy memiliki nilai t hitung = -0,646 < t tabel (2,00488) dengan sig. $0,521 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa self-efficacy berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 ditolak. Meskipun nakes memiliki rata-rata efikasi diri tinggi (mean = 23,78), pelaksanaan tugas mereka dibatasi oleh



SOP profesi yang kaku serta kendala teknis (seperti pendingin ruangan tidak merata dan internet lambat). Hambatan fasilitas fisik tersebut memicu stres kerja sehingga keyakinan kapasitas diri individu tidak dapat teraktualisasi untuk mendorong kepuasan kerja (Fauziyyah & Rohyani, 2022; Kiftiyah & Banin, 2023).

2. Pengaruh Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} = -0,537 < t_{tabel} (2,00488)$ dengan $sig. 0,593 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 ditolak. Penurunan jumlah nakes di Puskesmas Kandang dari 66 menjadi 58 orang memicu ketidakseimbangan beban kerja. Ketika dorongan kerja yang tinggi dihadapkan pada rutinitas beban pelayanan yang padat tanpa imbalan/insentif yang proporsional, dorongan motivasi internal mengalami deselerasi psikologis. Nakes tetap bekerja profesional demi pasien, tetapi motivasi tersebut terlepas dari rasa puas terhadap instansi (Likdanawati et al., 2022).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 9,330 > t_{tabel} (2,00488)$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H3 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,516 mengindikasikan bahwa setiap perbaikan lingkungan kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kepuasan kerja nakes sebesar 0,516 unit. Temuan ini memberikan konfirmasi empiris yang sangat kuat terhadap Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor higiene ekstrinsik (kenyamanan suhu ruang, kelengkapan alat, kebersihan, dan hubungan kerja harmonis) merupakan prasyarat mutlak untuk menghilangkan ketidakpuasan kerja (Sepyenia et al., 2024; Wiyanjani et al., 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah diuraikan, maka dapat ditarik sejumlah kesimpulan yakni:

1. Self-efficacy berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang.
2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang. Lingkungan kerja bertindak sebagai faktor determinan paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja nakes.

Saran:

1. Disarankan kepada pihak Puskesmas Kandang dan Dinas Kesehatan Kota Lhokseumawe agar memprioritaskan perbaikan sarana prasarana lingkungan kerja fisik, seperti peremajaan dan penambahan AC di seluruh ruang pelayanan, serta stabilisasi jaringan internet pendukung sistem administrasi medis digital.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebas lain (seperti beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan kepemimpinan transformasional) serta memperluas cakupan sampel lintas Puskesmas agar hasil penelitian lebih representatif.



UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Malikussaleh, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi Manajemen, Kepala UPTD Puskesmas Kandang Bapak Jufriyadi, SKM, serta seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Kandang yang telah memberikan izin dan bantuan fasilitas selama proses penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainy, A., Sarri, M. N., Fujiyanti, P., Inaku, H., & Tembo, T. (2025). Job Satisfaction Among Health Workers at Primary Health Care in Palembang City, Indonesia. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 20(2), 104–111.
- Ansyari, D., & Kasmir, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 112–125.
- Apriani, R. (2020). Work environment on job satisfaction of public health centre (Puskesmas) staff nurses related self-efficacy. *Journal of Health Sciences*, 13(1), 45–52.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Ellina, A. D., Sultan, & Putra, M. M. (2023). The Effect of Compensation, Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction of Hospital Nurses. *Journal Of Nursing Practice*, 6(2), 244–254.
- Fauziyyah, S. P., & Rohyani, E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 10(1), 45–58.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97.
- Firmansyah, B. W., & Rohman, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Minat Karyawan Untuk Meninggalkan Tempat Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(2), 366–377.
- Ghahremani, L., Khoramaki, Z., Kaveh, M. H., Karimi, M., Nazari, M., & Ramos, A. O. (2024). Communication Self-Efficacy and Job Satisfaction among Nurses during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Nursing Management*, 2024, 1–9.
- Hasugian, A. R., Ilyas, J., Besral, A., & Bachtiar, A. (2020). Determinants that Influence Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Health Workers at Primary Health Care in Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(1), 976–981.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Kiftiyah, I., & Banin, Q. A. (2023). Pengaruh self efficacy dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 327–343.
- Likdanawati, Hamdiah, & Sinta. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 88–99.
- Lucas, P., Jesus, É., Almeida, S., Costa, P., Cruchinho, P., & Araújo, B. (2025). The Nursing Practice Environment and Job Satisfaction, Intention to Leave, and Burnout Among Primary Healthcare Nurses. *Nursing Reports*, 15(7), 88–99.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.



- McClelland, D. C. (1971). *Assessing Human Motivation*. New York: General Learning Press.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sepyenita, Ngaliman, & Faizah, A. (2024). Efikasi diri sebagai mediator antara insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 34–48.
- Subekti, A. (2021). The Influence Of Performance Appraisal System Towards Job Satisfaction, Motivation, As Well As Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 120–132.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyatno, & Rohwiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 89–102.
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237–240.
- Wijanjani, N. K. E., Gayatri, I. G. A. S., & Sudarsana, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 15–28.