

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA TENAGA KERJA SUKARELA DAN PEGAWAI
HONORER DI UPTD PUSKESMAS MAKMUR**

*Effect of Self-Efficacy, Motivation, and Quality of Work Life on Work Discipline Among
Volunteers and Temporary Employees at Regional Technical Implementation Unit for Public
Health Centers of Makmur Subdistrict*

Fadriana Fadriana^{1*)}, Irhani Irhani²⁾, Ifa Aiyuna³⁾, Ferri Yanto⁴⁾, Ira Dama Yanti⁵⁾

^{1,2,3,4)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

⁵⁾ Fakultas Vokasi, Universitas Muhammadiyah Aceh

*e-mail korespondensi: fadrianacs@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja Tenaga Sukarela dan Pegawai Honorer di UPTD Puskesmas Makmur Kab. Bireuen. Seluruh populasi terdiri atas 85 orang tenaga kerja yang terdiri dari 13 Pegawai Honorer dan 72 Tenaga Kerja Sukarela yang dilibatkan sebagai sampel dengan metode sampel jenuh. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ($t_{hitung} 4,092 > t_{tabel} 1,663$; $p = 0,000$), demikian pula variabel Motivasi ($t_{hitung} 3,852 > t_{tabel} 1,663$; $p = 0,004$) dan Kualitas Kehidupan Kerja ($t_{hitung} 3,778 > t_{tabel} 1,663$; $p = 0,000$). Secara bersama-sama ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan ($F_{hitung} 15,731 > F_{tabel} 2,72$; $p = 0,000$). Koefisien korelasi (R) sebesar 0,607 menunjukkan hubungan yang cukup kuat, sedangkan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R²) 0,345 mengindikasikan bahwa 34,5% variasi Disiplin Kerja dijelaskan oleh variasi ketiga variabel yang diteliti, dengan 65,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Efikasi Diri; Kualitas Kehidupan Kerja; Motivasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of Self-Efficacy, Motivation, and Quality of Work Life on Work Discipline among Volunteers and Temporary Employees at UPTD Puskesmas Makmur Bireuen District. The entire population consisted of 85 people, namely 13 temporary employees and 72 volunteers, who were involved as samples using a saturated sampling method. The research approach uses quantitative research with multiple linear regression analysis methods. The results of the analysis show that Self-Efficacy has a positive and significant effect on Work Discipline ($t_{count} 4.092 > t_{table} 1.663$; $p = 0.000$), as do the variables of Motivation ($t_{count} 3.852 > t_{table} 1.663$; $p = 0.004$) and Quality of Work Life ($t_{count} 3.778 > t_{table} 1.663$; $p = 0.000$). Together, these three variables also have a significant effect ($F_{count} 15.731 > F_{table} 2.72$; $p = 0.000$). The correlation coefficient (R) of 0.607 indicates a fairly strong relationship, while the adjusted coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.345 indicates that 34.5% of the variation in Work Discipline is explained by the variation in the three variables studied, with the remaining 65.5% influenced by other factors outside the research model

Keywords: Work Discipline; Self-Efficacy; Quality of Work Life; Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam pengembangan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Di sektor pelayanan kesehatan, terutama pada tingkat pelayanan primer seperti Puskesmas, keberadaan SDM yang kompeten bukan hanya menentukan mutu pelayanan, tetapi juga menjadi kunci tercapainya tujuan organisasi secara efektif (Sopiah & Sangadji, 2018). Tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan dan komitmen tinggi akan lebih siap menciptakan inovasi serta strategi baru dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Namun, kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor internal seperti keyakinan terhadap kemampuan diri, motivasi, serta kualitas kehidupan kerja yang mendukung (Yanto et al., 2024).

UPTD Puskesmas Makmur di Kabupaten Bireuen merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang menghadapi tantangan khas. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Puskesmas, keberagaman status pegawai yang dimulai dari ASN, P3K, Tenaga Honorer, hingga Tenaga Magang menuntut sistem pengelolaan yang adaptif dan konsisten. Mekanisme disiplin kerja telah diterapkan melalui absensi online dan evaluasi berkala setiap tiga bulan. Meski demikian, variasi latar belakang pegawai berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi terhadap aturan, motivasi, dan rasa memiliki, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan (Notoatmodjo, 2015). Fenomena ini menjadi isu krusial karena disiplin kerja yang tidak seragam berimplikasi langsung pada kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat khususnya di Kecamatan Makmur.

Dalam konteks ini, efikasi diri menjadi faktor penting dalam pengembangan karakter pegawai. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya pada kemampuannya menghadapi tuntutan pekerjaan, memandang tantangan sebagai peluang, dan bertahan di bawah tekanan. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat menurunkan rasa percaya diri dan berdampak pada kinerja (R. Prasetyo & Riani, 2020). Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang menentukan seberapa besar upaya pegawai untuk mencapai target organisasi. Motivasi yang kuat mendorong kedisiplinan, sementara motivasi yang lemah sering berujung pada rendahnya kepatuhan terhadap aturan (Arep et al., 2016).

Kualitas kehidupan kerja juga menjadi variabel yang tidak kalah penting, dengan lingkungan kerja yang sehat, dukungan organisasi, dan peluang pengembangan diri mampu meningkatkan rasa puas dan keterlibatan pegawai (Arep et al., 2016). Pimpinan UPTD Puskesmas Makmur Kabupaten Bireuen telah menerapkan pelatihan tahunan serta pemberian reward bagi pegawai yang disiplin dan berprestasi sebagai langkah menjaga kualitas kehidupan kerja. Namun, efektivitas kebijakan tersebut perlu dikaji lebih dalam, terutama terhadap tenaga kerja sukarela dan pegawai honorer yang memiliki status dan hak berbeda dibandingkan pegawai tetap.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat nilai kebaruan dengan meneliti bagaimana pengaruh efikasi diri, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja para tenaga kerja sukarela dan pegawai honorer di UPTD Puskesmas Makmur Kabupaten Bireuen. Fokus pada kelompok pegawai non-PNS ini penting karena mereka kerap menjadi ujung tombak pelayanan, namun sering menghadapi keterbatasan fasilitas dan kepastian karier. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kajian akademik di bidang manajemen SDM kesehatan, tetapi juga memberikan masukan praktis bagi pengelolaan tenaga kesehatan di tingkat PUSKESMAS agar pelayanan publik dapat berjalan optimal.

LANDASAN TEORI

EFIKASI DIRI

Efikasi diri dapat dipahami sebagai keyakinan internal yang memengaruhi tingkat motivasi seseorang dalam menghadapi berbagai tugas. Keyakinan ini penting karena memberikan dorongan bagi individu untuk menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Aini & Saptono, 2015). Efikasi diri juga dipandang sebagai keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengendalikan keadaan dan mencapai hasil yang diharapkan. Badeni dalam Sutansi & Widayati (2022) mendeskripsikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang terhadap kapasitasnya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang tengah dihadapi. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya cenderung lebih mudah meraih keberhasilan, sedangkan mereka yang terus-menerus meragukan dirinya lebih rentan mengalami kegagalan. Sedangkan Bandura (2015), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas, mencapai target, dan menghadapi berbagai tantangan. Ia juga menegaskan bahwa keyakinan ini terbentuk melalui proses kognitif yang berlangsung di dalam diri seseorang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura (2015) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi tingkat efikasi diri seseorang, yaitu: (1) Budaya, (2) Gender, (3) Sifat dari tugas yang dihadapi, (4) Interaksi Eksternal, (5) Status dan peran individu dalam lingkungan, dan (6) Tentang kemampuan diri.

Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (2015), pengukuran efikasi diri didasarkan pada 3 (tiga) dimensi utama, yakni *level*, *strength*, dan *generality*. Melalui ketiga dimensi tersebut dapat diturunkan sejumlah indikator yang menjadi acuan dalam menilai sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri, yaitu (1) Tingkat Kesulitan Tugas, (2) Derajat Keyakinan atau Pengharapan, dan (3) Keluasan.

MOTIVASI

Motivasi memegang peran penting karena menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja dengan semangat dan kesungguhan demi meraih hasil yang optimal (Arep et al., 2016). Dalam memulai dan mengelola suatu proyek kerja secara efektif, motivasi berfungsi sebagai tenaga penggerak yang menentukan arah dan keberhasilan pelaksanaan. Hasibuan (2019), mendefinisikan motivasi sebagai rangsangan yang membangkitkan keinginan dan menggerakkan kemauan seseorang untuk bekerja, di mana setiap dorongan memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya motivasi, karyawan cenderung enggan melaksanakan tugas dengan baik. Kesadaran diri yang kuat dan dukungan lingkungan kerja juga berperan dalam menjaga keberlanjutan semangat kerja seseorang. Sementara itu, Robbins dalam Yuliana (2015) memandang motivasi sebagai suatu proses yang menimbulkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam upaya individu untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan batin yang menyalurkan energi seseorang di lingkungan kerja sehingga tindakannya terarah dan fokus pada tujuan yang jelas.

Indikator Motivasi

Motivasi memiliki peran penting karena menjadi kekuatan yang memicu, mengarahkan, dan menopang perilaku seseorang agar bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, dan berkesinambungan demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan dorongan tersebut, yakni (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas, dan (5) Usaha untuk maju.

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Kualitas kehidupan kerja mencakup kondisi kerja yang nyaman, pengalaman yang menyenangkan, dan tingkat keterlibatan yang memadai sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi (Lubis & Zulkarnain, 2018). Konsep ini juga dapat dimaknai sebagai sejauh mana individu mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang esensial melalui pengalaman kerjanya di dalam organisasi. Anggraini (2019) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merefleksikan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman yang mereka rasakan di lingkungan kerja. Sementara itu, Ayal (2019) menekankan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan proses ketika organisasi merespons kebutuhan karyawan dengan menciptakan mekanisme yang memungkinkan mereka memberikan masukan, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta mengatur kehidupan kerja mereka di perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan istilah yang menggambarkan persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk penghargaan yang diterima dan manfaat ekonomi yang diperoleh. Davis, seperti dikutip oleh Jasim & Firdausy (2025), menyebutkan sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat kualitas kehidupan kerja seseorang, yaitu (1) Supervisi, (2) Kondisi kerja, (3) Gaji, (4) Tunjangan, dan (5) Desain Pekerjaan.

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja memiliki sejumlah indikator yang secara keseluruhan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Prasetyo & Lestari (2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dievaluasi melalui beberapa indikator berikut ini, (1) Partisipasi pegawai, (2) Pengembangan karir, (3) Komunikasi, (4) Keselamatan kerja, (5) Kebanggaan, (6) Keamanan kerja, (7) Kompensasi yang layak, dan (8) Penyelesaian konflik.

DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja dipandang sebagai sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia menyesuaikan perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku Soetrisno (2016). Sinambela (2018) menambahkan bahwa disiplin kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai ketentuan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya. Di lingkungan organisasi, disiplin juga berfungsi sebagai konsep yang membantu mengidentifikasi sekaligus memperbaiki perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan standar. Rivai (2015) juga menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi tolok ukur utama untuk menilai kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta etika kerja pegawai. Dari berbagai pandangan

tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat kedisiplinan karyawan berbanding lurus dengan capaian prestasi perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ketertiban dan kelancaran aktivitas organisasi hanya dapat tercapai secara optimal apabila disiplin kerja ditegakkan. Fahmi (2016) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya, yaitu (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Kepemimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Waskat, (6) Ketegasan, dan (7) Sanksi.

Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kebutuhan penting baik bagi individu maupun bagi organisasi. Sikap ini mencerminkan rasa hormat pegawai terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. Untuk menilai sejauh mana kedisiplinan terjaga dalam sebuah instansi, diperlukan indikator yang tepat. Rivai (2015) menyebutkan 5 (lima) indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja, yakni (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) Bekerja etis.

PENELITIAN TERDAHULU

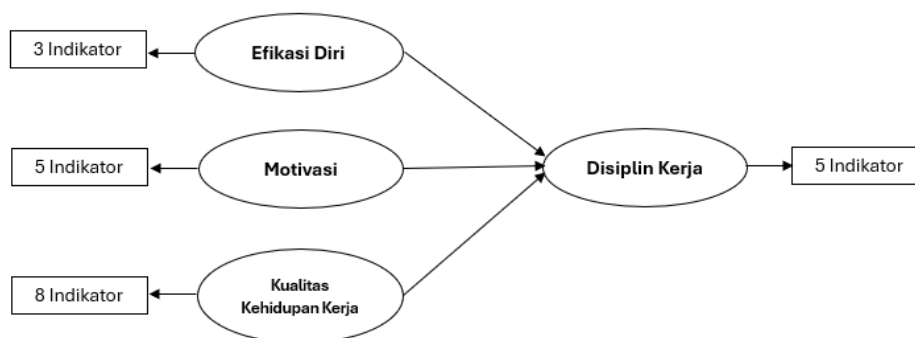
Penelitian Sholikhin et al (2023) terkait Pengaruh Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru SDN Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, yang ditunjukkan oleh korelasi sebesar 0,318. Artinya, semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi disiplin kerja. Efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, sebagaimana ditunjukkan oleh korelasi sebesar 0,565. Artinya, semakin tinggi efikasi diri guru, semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Iklim organisasi dan efikasi diri secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig\ 0.00 < 0.05$, dengan kontribusi variabel iklim organisasi dan efikasi diri terhadap disiplin kerja sebesar 98%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian terkait motivasi kerja yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, oleh Alif (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah sampel sebanyak 123 orang dan nilai pada t_{hitung} lebih besar, yaitu $12,078 > 1.979$ pada tingkat signifikan 0,05.

Sedangkan penelitian Permana (2015) yang berkaitan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, menunjukkan hasil bahwa masing-masing variabel independen (kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kualitas kehidupan kerja, kondisi ruang kerja yang memadai, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja akan memengaruhi disiplin kerja karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Efikasi diri diukur melalui tiga indikator, motivasi melalui lima indikator, dan kualitas kehidupan kerja melalui delapan indikator. Ketiga variabel ini diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya diukur menggunakan lima indikator. Secara konseptual, model ini menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya (efikasi diri), dorongan internal untuk berprestasi (motivasi), serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung (kualitas kehidupan kerja) merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tata tertib organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja dipandang sebagai hasil sinergi antara faktor psikologis dan kualitas lingkungan kerja yang kondusif.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah penulis, 2025

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Honorer di UPTD Puskesmas Makmur
- H₂ : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Honorer di UPTD Puskesmas Makmur.
- H₃ : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Honorer di UPTD Puskesmas Makmur.
- H₄ : Diduga Efikasi Diri, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Honorer di UPTD Puskesmas Makmur.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda. Kriteria pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya (1) Uji Instrumen (validitas dan reliabilitas), (2) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan (3) Uji hipotesis (Uji t dan F). Penelitian berlokasi di UPTD Puskesmas Kecamatan Makmur, Jln. Pulo Teungoh No. 3 Desa Ulee Glee Kec. Makmur Kabupaten Bireuen, dengan kurun waktu pelaksanaan penelitian selama 2 (dua) bulan dari Mei sampai Juni 2025. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan prosedur pendekatan *non probability sampling*, yaitu *sampling* jenuh dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel (penelitian sensus). Sampel responden yang diteliti adalah keseluruhan Pegawai Honorer dan Tenaga Kerja Sukarela yang bekerja di UPTD Puskesmas Makmur berjumlah 85 responden yang terdiri dari 13 Pegawai Honorer dan 72 Tenaga Kerja Sukarela. Menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada sampel yang berjumlah 85 responden yang merupakan Pegawai Honorer dan Tenaga Kerja Sukarela

di UPTD Puskesmas Makmur dengan menggunakan skala *likert* dalam pengukurannya. Kusioner terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu profil responden dan pernyataan terkait variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti yaitu Efikasi Diri (6 butir pernyataan), Motivasi (5 butir pernyataan), dan Kualitas Kehidupan Kerja (8 butir pernyataan) sebagai variabel prediktor, serta Disiplin Kerja (5 butir pernyataan) sebagai variabel respon.

HASIL ANALISIS

Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini merupakan pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Makmur Kab. Bireuen yang berjumlah 85 orang tenaga kerja yang terdiri dari 13 Pegawai Honorer dan 72 Tenaga Kerja Sukarela. Adapun profil responden terkait jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Profil Responden

No	Profil	N	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	6	7,1%
	2. Perempuan	79	92,9%
	Total	85	100%
2.	Usia		
	1. 20 - 30 Tahun	19	22,4%
	2. 31 - 40 Tahun	57	67,1%
	3. > 40 Tahun	9	10,6%
	Total	85	100%
3.	Status Pernikahan		
	1. Belum Menikah	4	4,7%
	2. Menikah	81	95,3%
	Total	85	100%
4.	Pendidikan Terakhir		
	1. Diploma 3 (D3)	69	81,2%
	2. Diploma 4 (D4)	7	8,2%
	3. Sarjana (S1)	7	8,2%
	4. Profesi Dokter	2	2,4%
	Total	85	100%
5.	Masa Kerja		
	1. < 5 Tahun	9	10,6%
	2. 5 - 10 Tahun	32	37,6%
	3. > 10 Tahun	44	51,8%
	Total	85	100%

Sumber: Hasil Penelitian di UPTD Puskesmas Makmur, 2025

Berdasarkan data profil responden yang diteliti berjumlah 85 orang (Tabel 1), mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu 79 orang (92,9 persen), sedangkan laki-laki hanya 6 orang (7,1 persen). Dilihat dari kelompok usia, sebagian besar berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 57 orang (67,1 persen), disusul usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang (22,4 persen), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 9 orang (10,6 persen). Dari sisi status pernikahan, responden yang sudah menikah mendominasi dengan 81 orang (95,3 persen), sedangkan yang belum menikah hanya 4 orang (4,7 persen). Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas lulusan Diploma 3 (D3) dengan jumlah

69 orang (81,2 persen), diikuti Diploma 4 (D4) sebanyak 7 orang (8,2 persen), Sarjana (S1) 7 orang (8,2 persen), dan Profesi Dokter 2 orang (2,4 persen). Masa kerja responden cukup bervariasi, namun yang terbanyak memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun yaitu 44 orang (51,8 persen), diikuti masa kerja 5–10 tahun sebanyak 32 orang (37,6 persen), dan kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang (10,6 persen). Data ini menunjukkan bahwa responden didominasi perempuan dengan tingkat pendidikan diploma dan memiliki pengalaman kerja yang relatif lama, yang dapat memengaruhi kedisiplinan serta pola kerja di UPTD Puskesmas Makmur.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas terhadap variabel Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2), Kualitas Kehidupan Kerja (X_3), dan Disiplin Kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai korelasi setiap item yang lebih besar daripada batas minimal 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,60, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

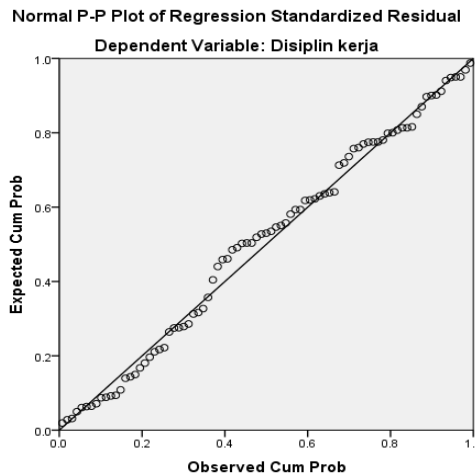
Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Kuesioner	Korelasi	Korelasi Minimal	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Efikasi Diri (X_1)	ED ₁	0,618	> 0,30	0,728	Valid & Realibel
	ED ₂	0,640			
	ED ₃	0,678			
	ED ₄	0,688			
	ED ₅	0,679			
	ED ₆	0,606			
Motivasi (X_2)	Mot ₁	0,712	> 0,30	0,783	Valid & Realibel
	Mot ₂	0,634			
	Mot ₃	0,877			
	Mot ₄	0,814			
	Mot ₅	0,691			
Kualitas Kehidupan Kerja (X_3)	KKK ₁	0,383	> 0,30	0,721	Valid & Realibel
	KKK ₂	0,628			
	KKK ₃	0,585			
	KKK ₄	0,606			
	KKK ₅	0,543			
	KKK ₆	0,670			
	KKK ₇	0,646			
	KKK ₈	0,599			
Disiplin Kerja (Y)	DK ₁	0,653	> 0,30	0,767	Valid & Realibel
	DK ₂	0,703			
	DK ₃	0,814			
	DK ₄	0,782			
	DK ₅	0,630			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Uji Normalitas

Uji normalitas data melalui grafik Normal P-Plot memperlihatkan bahwa titik-titik pengamatan berada di sekitar, atau tepat pada, garis diagonal. Kondisi ini menandakan bahwa data variabel penelitian dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang diperoleh telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil penelitian, 2025

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan antara suatu prediktor atau variabel bebas dengan prediktor lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen (Martins et al., 2024). Jika variabel-variabel independen saling berhubungan, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independennya adalah nol (Ghozali, 2021). Uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi > 0,1 maka model regresi berganda tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

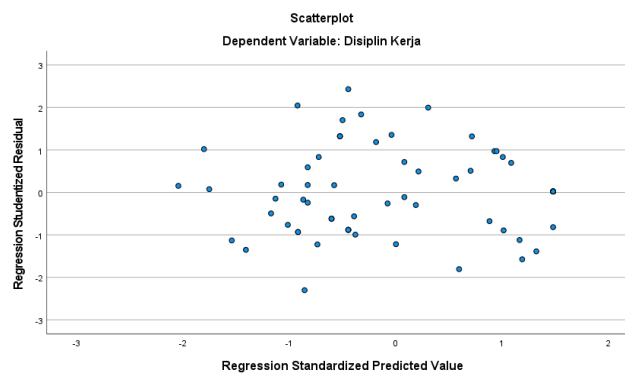
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Efikasi Diri (X_1)	0,691	1,447
Motivasi (X_2)	0,763	1,356
Kualitas Kehidupan Kerja (X_3)	0,715	1,399

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan (Tabel 3) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa tidak terdapat korelasi kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi berganda yang digunakan dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada variabel penelitian, dilakukan pemeriksaan melalui grafik scatterplot yang membandingkan nilai prediksi variabel independen dengan residualnya. Pada grafik SRESID versus ZPRED, sumbu Y Menunjukkan sisa (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi) yang telah distandardisasi, sedangkan sumbu X nilai yang diprediksi oleh model regresi. Hasil pengamatan pada Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menilai sejauh mana variabel prediktor yaitu Efikasi Diri, Motivasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh terhadap variabel respon, yaitu Disiplin Kerja. Hasil pengolahan data penelitian ini diperoleh melalui pemanfaatan perangkat lunak statistik dan disajikan sebagai output berikut ini.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	b	t	Sig.
<i>Constant</i>	14,983		
Efikasi Diri (X_1)	0,495	4,092	0,000
Motivasi (X_2)	0,530	3,852	0,004
Kualitas Kehidupan Kerja (X_3)	0,218	3,778	0,000
R = 0,607	<i>Adjusted R²</i> = 0,345		
F _{change} = 15,731	F Sig. = 0,000		

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu efikasi diri (X_1), motivasi (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai konstanta sebesar 14,983 mengindikasikan bahwa ketika ketiga variabel bebas berada pada titik nol, disiplin kerja memiliki nilai dasar 14,983. Adapun model persamaan regresi berdasarkan Tabel 4 di atas adalah:

$$Y = 14,983 + 0,495X_1 + 0,53X_2 + 0,218X_3$$

Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,495 dengan nilai t-hitung 4,092 dan signifikansi 0,000 menegaskan bahwa peningkatan efikasi diri berkontribusi nyata dalam meningkatkan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Sholikhin et al (2023), yang mengemukakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja.

Demikian pula, motivasi memiliki koefisien 0,530, nilai t-hitung 3,852, dan signifikansi 0,004, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Alif (2019), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Sedangkan variabel kualitas kehidupan kerja juga memberikan dampak yang positif dan signifikan, dengan koefisien 0,218, nilai t-hitung 3,778, dan signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Permana (2015), yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Secara keseluruhan, kekuatan hubungan antara variabel independen dan disiplin kerja tergolong moderat, terlihat dari nilai korelasi (R) sebesar 0,607. Nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R²) sebesar 0,345 menandakan bahwa sekitar 34,5% variasi disiplin kerja Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Honorer di UPTD Puskesmas Makmur dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yaitu 65,5%. Uji F menghasilkan nilai 15,731 dengan signifikansi 0,000, mengindikasikan bahwa model regresi ini layak digunakan karena secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk interpretasi hasil dan pengembangan riset selanjutnya. Pertama, penelitian dilakukan hanya pada satu lokasi, yaitu UPTD Puskesmas Makmur di Kabupaten Bireuen, dengan jumlah responden sebanyak 85 orang tenaga kerja sukarela dan pegawai honorer. Kondisi ini membatasi generalisasi temuan karena karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem manajemen di Puskesmas lain mungkin berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah atau melibatkan beberapa unit pelayanan kesehatan agar hasilnya lebih representatif.

Kedua, pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner tertutup. Meskipun metode ini efektif untuk mengukur hubungan antarvariabel, namun tidak menggambarkan secara mendalam pengalaman subjektif responden terhadap efikasi diri, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, efikasi diri, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tenaga kerja sukarela dan pegawai honorer di UPTD Puskesmas Makmur. Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam pengelolaan tenaga kerja non-PNS yang jumlahnya cukup besar. Temuan bahwa efikasi diri, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja menunjukkan

perlu strategi penguatan kapasitas individu dan lingkungan kerja secara simultan. Manajemen UPTD Puskesmas dan pengambil kebijakan di tingkat kabupaten dapat menjadikan hasil ini sebagai dasar untuk merancang program pelatihan berbasis efikasi diri, sistem penghargaan yang lebih adil, serta kebijakan peningkatan kesejahteraan dan keselamatan kerja.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan oleh penulis kepada Pimpinan UPTD Puskesmas Kecamatan Makmur adalah sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen UPTD Puskesmas harus senantiasa dapat meningkatkan efikasi diri pegawai dengan cara menyelenggarakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kepercayaan diri tenaga kerja sukarela dan pegawai honorer dalam melaksanakan tugas medis maupun administrasi serta memberikan umpan balik konstruktif dan apresiasi atas kinerja, sehingga setiap individu merasa mampu dan dihargai.
- b. Penguatan motivasi pegawai juga perlu dilakukan dengan menyediakan mekanisme penghargaan yang jelas, seperti insentif kinerja atau pengakuan formal, untuk mendorong semangat kerja dan menciptakan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf agar kebutuhan dan aspirasi pegawai dapat didengar serta ditindaklanjuti.
- c. Diperlukan perbaikan kualitas kehidupan kerja dengan cara meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, termasuk fasilitas pendukung kesehatan dan keselamatan kerja serta melakukan pengaturan beban kerja yang seimbang agar pegawai dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

REFERENSI

- Aini, S. N., & Saptono, A. (2015). *Pengaruh lingkungan keluarga dan efikasi diri terhadap motivasi berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 3(1), 22–50.
- Alif, R. D. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP) - FISIP Univ. 17 Agustus 1945 Samarinda*, 3(2), 816–830. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/JAP/article/view/4976>
- Anggraini, A. (2019). *Pengaruh Quality of Work Life, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus Perum Percetakan Negara Republik Indonesia)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2016). *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 1–10.
- Bandura, A. (2015). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (10th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua Puluh Tiga)*. Bumi Aksara.

- Jasim, T. Y., & Firdausy, C. M. (2025). *Pengaruh Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Keterikatan Karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1 SE-Articles), 83–94. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i1.33837>
- Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 81-94.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martins, L. V, Yanto, F., Novianto, U., Dewi, K. A. K., Fuah, R. W., Peswarissa, L. F., Haryono, S., & Budiarti, S. (2024). *Pengantar Metodologi Penelitian : Strategi dan Teknik* (Miko Andi Wardana (ed.)). Intelktual Manifes Media. <https://books.google.co.id/books?id=EQArEQAAQBAJ>
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Permana, D. A. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–10. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Prasetyo, H., & Lestari, S. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 55–64.
- Prasetyo, R., & Riani, D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Instansi Pemerintah*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–53.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sholikhin, I., Hidayat, R., & Widiasih, W. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru SDN Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor*. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 5858–5874. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i2.10175>
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.
- Sopiah, & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset.
- Sutansi, Y. C., & Widayati, N. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Manajemen TSM*, 2(2), 317–328.
- Yanto, F., Yanti, I. D., & Akmal, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bireuen*. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 414–431. <https://doi.org/https://doi.org/10.37598/jsi.v3i1.2141>
- Yuliana, R. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Instansi Pelayanan Publik di Jakarta*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 115–123.