

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PEGAWAI PADA
UPT PUSKESMAS IV KOTO KINALI**

¹⁾Hidayati Isra, ²⁾ Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc.,

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ¹⁾ hidayatiisra29@gmail.com , ²⁾ purbojadmiko@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk membangun organisasi yang ideal karena peran manusialah yang akhirnya menentukan apakah kebijakan, strategi, dan kegiatan yang akan dilakukan dalam suatu organisasi berhasil atau tidak. Oleh karena itu, peningkatan pelayanan kepada masyarakat kepada masyarakat, dan ini harus dilakukan secara konsisten untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sesuai tugas pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali, pegawai yang ditugaskan harus melibatkan diri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Keterlibatan Kerja adalah ketika seseorang berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, dan menyadari bahwa mencapai tujuan pekerjaan adalah bagian penting dari harga dirinya [1]. Menurut data yang diperoleh dari UPT Puskesmas IV Koto Kinali, dalam Upaya menciptakan keterlibatan kerja masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah yang terjadi masih ada di UPT Puskesmas IV Koto Kinali yaitu permasalahan absensi dimana pegawai banyak hadir terlambat dan pulang cepat. Hal ini menunjukkan

keterlibatan kerja pegawai relatif rendah pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk berhasil melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Efikasi diri mencakup keyakinan bahwa seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Efikasi diri juga mencakup perspektif seseorang tentang seberapa baik mereka dapat mengatasi kesulitan dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju pencapaian tujuan. Orang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mengejar tujuan, mengatasi hambatan, dan berusaha mencapai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah mungkin cenderung merasa ragu, tidak yakin, dan kurang termotivasi [2]. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya partisipasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan [3].

Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya [4].

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Objek pada penelitian ini adalah Pegawai UPT Puskesmas IV koto Kinali yang berjumlah 75 orang. Teknik analisis data menggunakan software STATA versi 17 yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk uji hipotesis [5].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Cocf	Sig	Alp ha	Ket
Efikasi Diri	0,84	0,00	0,05	H1 Dite rima
Kepuasan Kerja	0,42	0,00	0,05	H2 Dite rima
Motivasi Intrinsik	0,61	0,01	0,05	H3 Dite rima

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil pengujian bahwa variabel efikasi diri memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,84 dengan nilai signifikan 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H1 yang menyatakan “semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi

keterlibatan kerja pegawai” terbukti, maka hipotesis pertama diterima. Pada variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi yang positif sebesar 0,42 dengan nilai signifikan 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H2 yang menyatakan “semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai” terbukti, maka hipotesis kedua diterima. Selanjutnya pada variabel motivasi intrinsik memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,61 dengan nilai signifikan 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H3 yang menyatakan “semakin tinggi motivasi intrinsik semakin tinggi pula keterlibatan kerja pegawai” terbukti, maka hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian ini hanya membatasi penggunaan variabel berupa efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja, dengan demikian disarankan peneliti dapat menambahkan variabel lain, yang mempengaruhi keterlibatan kerja.

Jarak lokasi peneliti cukup jauh sehingga memerlukan hari untuk melakukan penelitian dan menemukan responden juga memiliki waktu yang terbatas. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan jenis sampel yang lain seperti: simple random sampling, purposive sampling dan lain-lain.

[5] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Muchliza, M., & Kamaluddin, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(3), 37–48.
- [2] Kharisma, I. P., Safitri, G., & Sukatin. (2023). Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi Pada Prestasi Belajar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 28–39.
- [3] Rahmawati, Ita., Sa'adah, lailatus., dan Chabibi, M. Nur. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penerbit: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [4] Ichsanudin, I., & Gumantan, A. (2020). Tingkat Motivasi Latihan Ukm Panahan Teknokrat Selama Pandemi Covid. *Journal Of Physical Education*, 1(2), 10–13. <https://doi.org/10.33365/joupe.v1i2.587>