

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

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**HIDAYATI ISRA**

**2010011211092**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana*

*Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

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

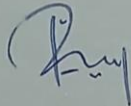
Oleh:

Nama : Hidayati isra

NPM : 2010011211092

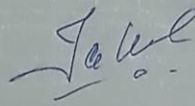
Tim Penguji

Ketua



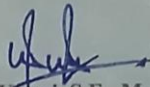
(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Sekretaris



(Ice Kamela, S.E., MM)

Anggota



( Wiry Utami, S.E., M. Sc )

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 8 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta

Dekan



( Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si )

## JUDUL SKRIPSI

### JUDUL SKRIPSI

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

Oleh:

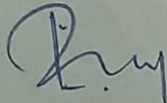
Nama : Hidayati Isra

NPM : 2010011211092

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 8 Agustus 2024

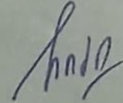
Menyetujui

Pembimbing



( Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc )

Ketua Program Studi



( Linda Wati, S.E., M.Si )

## PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan dicantumkan sembernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah yang diterbitkan dalam daftar pustaka.

Padang, Agustus 2024

Penulis

Hidayati Isra

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

**<sup>1)</sup>Hidayati Isra, <sup>2)</sup> Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc.,**

**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

**Email: <sup>1)</sup>[hidayatiisra29@gmail.com](mailto:hidayatiisra29@gmail.com), <sup>2)</sup>[purbojadmiko@yahoo.com](mailto:purbojadmiko@yahoo.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja pegawai pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling total. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali yang berjumlah 75 Pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan STATA versi 17. Hasil penelitian menemukan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.

**Kata Kunci : Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik, Keterlibatan Kerja**

**THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, JOB SATISFACTION AND  
INTRINSIC MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK ENGAGEMENT AT  
UPT PUSKESMAS IV KOTO KINALI**

**<sup>1)</sup>Hidayati Isra, <sup>2)</sup> Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc.,**

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Bung  
Hatta University**

**Email: [1\)hidayatiisra29@gmail.com](mailto:hidayatiisra29@gmail.com), [2\)purbojadmiko@yahoo.com](mailto:purbojadmiko@yahoo.com)**

***ABSTRACT***

This study aims to determine the effect of self-efficacy, job satisfaction and intrinsic motivation on employee work involvement at UPT Puskesmas IV Koto Kinali. The method used is quantitative by distributing questionnaires as a data collection instrument. The sampling technique in this study was a census or total sampling. In this study, the object of research was all UPT Puskesmas IV Koto Kinali employees, totaling 75 employees. The results of the study found that self-efficacy, job satisfaction and intrinsic motivation have a positive effect on the work involvement of UPT Puskesmas IV Koto Kinali employees.

**Keywords: Self-Efficacy, Job Satisfaction, Intrinsic Motivation, Work Engagement**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rasa syukur yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga selalu diberikan kemudahan dalam menjalankan segala urusan.
2. Serta terimakasih banyak untuk diri sendiri telah bertahan dalam menikmati proses panjang skripsi saya. Telah melalui berbagai macam hambatan baik dalam proses pengerjaan, proses revisi dan juga proses perjalanan spiritual saya dalam bekerja keras untuk menyelesaikannya.
3. Untuk kedua orang tua saya yang sangat penulis sayangi. Terimakasih untuk selalu memberikan dukungan pengorbanan baik moral maupun material dan kepercayaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga

jenjang sarjana. Terimakasih sudah support system selama pengerjaan skripsi.

4. Untuk family YBR. Kakak (nada & yaya) dan adik-adik (arul & ainy) tersayang yang selalu memberikan dukungan selama pengerjaan skripsi.
5. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
7. Ibu Lindawati, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc., selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat kepada penulis.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis terima kasih telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat terdekat penulis diperkuliahan maupun diluar perkuliahan yang telah memberikan semangat, dukungan dan menjadi tempat keluh kesah penulis.

Padang, 16 Juli 2024

Hidayati Isra



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>JUDUL SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	7
1.3    Tujuan Penelitian.....	7
1.4    Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	<b>9</b>
2.1    Landasan Teori .....	9
2.1.1    Keterlibatan Kerja .....	9
2.1.2    Efikasi Diri .....	14
2.1.3    Kepuasan Kerja .....	16
2.1.4    Motivasi Intrinsik .....	19
2.2    Pengembangan Hipotesis.....	20
2.2.1    Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja .....	20
2.2.2    Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja .....	22
2.2.3    Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja .....	23
2.3    Kerangka Konseptual .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1    Jenis Penelitian .....	26
3.2    Sumber Data dan Objek Penelitian.....	26
3.3    Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1    Populasi .....	27

3.3.2	Sampel.....	27
3.4	Teknik pengumpulan Data .....	27
3.5	Definisi Operasional.....	28
3.5.1.1	Keterlibatan Kerja (Y).....	28
3.5.2.1	Efikasi Diri (X <sub>1</sub> ).....	29
3.5.2.2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	30
3.5.2.3	Motivasi Intrinsik (X <sub>3</sub> ).....	31
3.6	Pengujian Data.....	32
3.6.1	Uji validitas .....	32
3.6.2	Uji reliabilitas.....	34
3.7	Teknik Analisis Data .....	34
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	34
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8	Pengujian Hipotesis .....	37
3.8.1	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1	Analisis Profil Responden .....	38
4.2	Hasil Pengujian Penelitian.....	40
4.2.1	Hasil Pengujian Validitas.....	40
4.2.2	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	43
4.3	Deskriptif Variabel .....	43
4.4	Uji Multikolinearitas .....	46
4.5	Uji Heteroskedastisitas .....	47
4.6	Pengujian Hipotesis .....	48
4.7	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	49
4.8	Pembahasan .....	50
4.8.1	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan kerja.....	50
4.8.2	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Keterlibatan Kerja.....	51
4.8.3	Pengaruh Motivasi intrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja .....	52
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
5.1	Kesimpulan.....	53

5.2 Implikasi Penelitian.....	53
5.3 Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuesioner .....	38
Tabel 4. 2 Profil Responen.....	39
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Instrument Efikasi Diri.....	41
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Instrument Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Intrinsik.....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Instrument Keterlibatan Kerja.....	42
Tabel 4. 7 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrument .....	43
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel.....	44
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas .....	47
Tabel 4. 10 Uji Heterokedastisitas .....	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Hadir Terlambat dan Pulang Cepat Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali Tahun 2022 .....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 4. 1 Grafik Deskriptif Dengan Mean Efikasi Diri .....	44
Gambar 4. 2 Grafik Deskriptif Dengan Mean Kepuasan Kerja.....	45
Gambar 4. 3 Grafik Deskriptif Dengan Mean Motivasi Intrinsik.....	46
Gambar 4. 4 Grafik Deskriptif Dengan Mean Keterlibatan Kerja.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Data Absensi Pegawai Tahun 2022.....	62
LAMPIRAN 2 Kusioner Penelitian .....	63
LAMPIRAN 3 Tabulasi Data.....	67
LAMPIRAN 4 Profil Responden.....	77
LAMPIRAN 5 Pengujian Data .....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan, serta menjadi pendorong utama kesuksesan dan keberhasilan dalam perusahaan, kecuali jika perusahaan tidak menawarkan gaji, rewards dan tunjangan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawainya, maka perusahaan tidak akan mencapai tingkat efisiensi dan kompetensi tertinggi dari para pegawai yang dipekerjakan (Asaria & Mansyur, 2024).

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.

Dalam hal ini, sumber daya manusia bukan hanya fisik seseorang itu juga mencakup keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, dan elemen lain yang memengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaan. Konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah keterlibatan dalam pekerjaan, yang menunjukkan seberapa antusias, komitmen, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaan mereka. Mereka yang bekerja secara aktif cenderung lebih produktif, setia, dan berdedikasi pada tujuan perusahaan. Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai memengaruhi keterlibatan mereka, kompetensi yang

relevan meningkatkan keterlibatan dan percaya diri (Al-Mimbar & Fauzan, 2024).

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 (Muhliza & Kamaluddin, 2018).

Keterlibatan kerja yang tinggi akan menguntungkan pekerja secara pribadi dan organisasi. pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji yang layak tetapi juga untuk memberikan performa dan hasil terbaik untuk perusahaan. Keterlibatan pegawai yang tinggi dapat meningkatkan fokus dan efisiensi serta dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran (Neuber dkk., 2021). Pegawai yang terlibat peduli dengan apa yang mereka lakukan dan mereka menyadari pentingnya usaha mereka dalam berkontribusi pada keberhasilan tempat mereka bekerja.

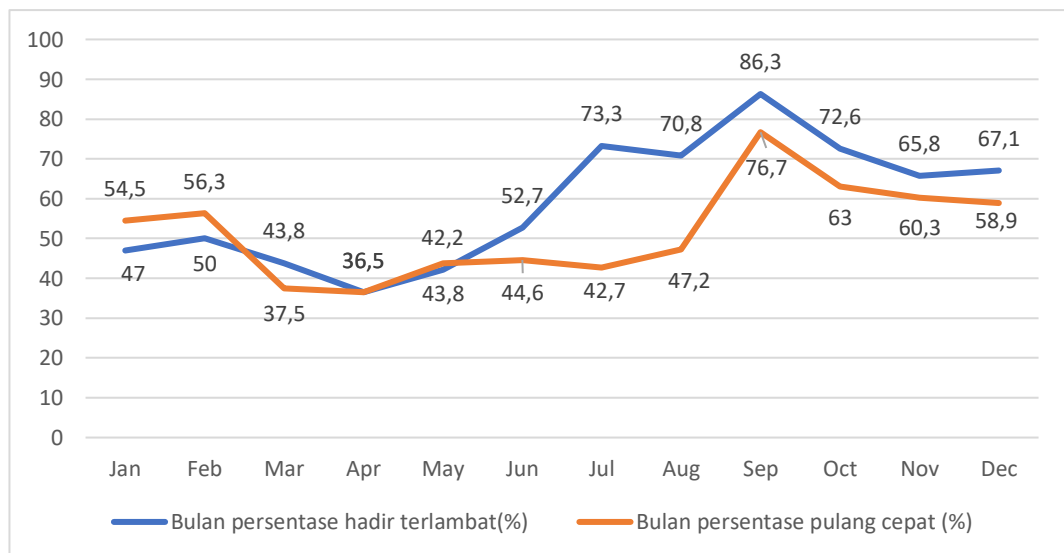
Keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan sebab dengan terlibatnya pegawai akan mampu meningkatkan persentase pencapaian kerja menjadi lebih tinggi. Demikian pula, apabila pegawai dilibatkan maka rasa tanggung jawab dan loyalitas mereka terhadap organisasi meningkat sehingga komitmen kerja mereka pun dengan sendirinya akan tinggi. Keterlibatan pegawai dapat didefinisikan sebagai tata cara mendorong pegawai menuju pencapaian kinerja terbaik mereka sehingga akan memberikan



kontribusi maksimal terhadap organisasi. Pada akhirnya, keterlibatan pegawai akan membentuk komitmen yang tinggi dari pegawai tersebut (Febriansyah & Ginting, 2020:4). 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.

Selanjutnya hasil permasalahan absensi selengkapnya dapat dilihat pada grafik 1.1 berikut ini :

**Grafik 1.1**  
**Grafik Absensi Hadir Terlambat Dan Pulang Cepat Pegawai UPT**  
**Puskesmas IV Koto Kinali**  
**Periode Januari – Desember 2022**



*Sumber : UPT Puskesmas IV Koto Kinali*

Berdasarkan pada grafik 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat pegawai sering mengalami hadir terlambat dan pulang cepat dalam bekerja berfluktuasi dari bulan Januari-Desember 2022. Tingkat absensi hadir terlambat yang paling

tinggi di bulan September selama tahun 2022 mencapai 86,3%, dan pulang cepat lebih tinggi dari bulan yang lain mencapai 76,7%. Hal ini menunjukkan keterlibatan kerja pegawai relatif rendah pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Ditandai dengan masih ada pegawai tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan, kurang berpartisipasi, kurang berkomitmen dengan pekerjaannya dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga proses penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu.

Keterlibatan kerja pegawai dipengaruhi faktor efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah efikasi diri. Kharisma et al. (2023) menyatakan 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. Efikasi diri memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku dan pencapaian individu. 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Mimbar & Fauzan (2024) menemukan efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan Ariani & Fauzan (2023) yang menemukan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi keterlibatan kerja terhadap perusahaan.

Terdapat faktor penting lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yang dilakukan oleh pegawai yaitu kepuasan kerja. Menurut Rahmawati et.al (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya partisipasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Romy dan Ardansyah (2022: 121) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi maka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Akan tetapi sebaliknya, bila seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Mimbar & Fauzan (2024) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan Ariani & Fauzan (2023) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai. Begitu juga dengan Angelina & Fauzan (2024) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja.

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor penting lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya Ichsanudin & Gumantan (2020). Lebih lanjut dinyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motif-motif dalam diri seorang individu yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau akan berfungsi tanpa perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Triadi et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningtyas & Fauzan (2024) menemukan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Zeng et al., 2022 bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja dan berbeda dengan temuan Semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian ringkas fenomena dan latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Secara umum penelitian ini berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja pada pegawai Puskesmas IV Koto Kinali.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain:

Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali melalui pengujian empiris, melalui faktor efikasi diri kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja.