

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian efikasi diri telah membuktikan secara empiris bahwa variabel efikasi diri merupakan variabel yang mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai UPT puskesmas IV Koto Kinali. Upaya yang dapat meningkatkan efikasi diri pegawai untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai seperti membekali pegawai dengan keterampilan yang dibutuhkan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi setiap individu. Dengan demikian setiap pegawai akan lebih bekerja sama pada tujuan organisasi dan tidak sekedar bekerja untuk tujuan pribadi.

Pada hasil penelitian kepuasan kerja pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali merupakan variabel yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan

kerja bagi pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Upaya peningkatan yang dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan hubungan yang baik antara bawahan dengan pimpinan, meningkatkan penghargaan atas pekerjaan serta meningkatkan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

Begitupun dengan hasil penelitian motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa variabel motivasi intrinsik tergolong sangat baik, namun dimasa yang akan datang para pegawai mampu meningkatkan motivasi intrinsik bagi pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali sebagaimana dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi mereka, memberikan penghargaan dapat dimulai dengan memberikan pujian secara langsung kepada pegawai, mengakui prestasi mereka, memberikan *feedback* atas kontribusi pegawai selama bekerja.

5.3 Saran

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini belum sempurna, ada beberapa keterbatasan dalam pembuatan dan saran yang diajukan untk peneliti selanjutnya yaitu:

1. 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.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2019). Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012 .PSIKODIMENSIA. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Konsep Dan Indikator”. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Al-Mimbar, M. A. R., & Fauzan, M. (2024). loyalitas k, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DI DPMPTSP PROVINSI JAWA TENGAH. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 365–373.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). the Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>
- Angelina, N., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Loyalitas, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Tria Tenun Bali di Kota Denpasar Bali. *Management Studies and ...*, 5(2), 3711–3718. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4387%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/4387/2542>
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Loyalitas Pegawai , Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 18817–18827. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9369%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/9369/7641>
- Asaria, H., & Mansyur, A. (2024). Peran Motivasi Terhadap Keterlibatan Pegawai. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4174–4183. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.8751>
- Bandura, A. (2010). Self Efficacy: The Exercise of Control. W.H Freeman & Company.
- Bandura, Albert (2014). Self Efficacy Change Societies. Jakarta :PT. Toko Gunung Agung.
- Bandur, A., & Budiastuti, D. (2018). *Validitas dan Reabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). CV. AA Rizky.
- Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata* (Cetakan 1 ed.). Bogor: In Media.
- Ekowati, S., & Ariani, T. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai PT. WOM Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 229-236.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement. Pernebit : Prenada.
- Ghazali I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (sembilan. In Semarang, Universitas Diponegoro (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, Organizational commitment, Job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan gas company. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2986–2996.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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>
- Kharisma, I. P., Safitri, G., & Sukatin. (2023). Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi Pada Prestasi Belajar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 28–39.
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 121.

- Kristiano, & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 68–75.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. (2011). *Manajemen Internasional*. Penerjemah: Vivin Andika; Shekar Purwanti; Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mansyur, A., & Suhana, S. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Individu Pada Praktik Berbagai Pengetahuan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 14–27. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i1.7669>
- Mendes, F., & Stander, M. W. (2011). Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.90014-27>. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i1.7669>
- Muchliza, M., & Kamaluddin, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(3), 37–48.
- Muhtar, A., & Anita, R. (2022). Mediasi Keterikatan Kerja pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 39-47.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Muzakki, M., & Rinda Pratiwi, A. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3264>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2021). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292–315. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1953989>
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Phuangthuean, P., Kulachai, W., Benchakhan, K., Borriraksuntikul, T., & Homyamyen, P. (2018). Employee Engagement: Validating the Isa Engagement Scale. *Conference Of the International Journal of Arts &*

Sciences, 11(1), 99–108.

https://www.researchgate.net/publication/325051918_Employee_Engagement_Validating_the_ISA_Engagement_Scale

- Rahayuningtyas, L. S., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Komitmen kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2378–2388. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.6193>
- Rahmawati, Ita., Sa'adah, lailatus., dan Chabibi, M. Nur. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penerbit: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riswani, R., Diniaty, A., Rohani, R., Ernita, M., Afrida, A., & Hermansyah, H. (2021). Pemberdayaan Psikologi dan Keterlibatan Perempuan dalam Pengelolaan Bina Keluarga Remaja (BKR) di Wilayah Perbatasan. *Sosial Budaya*, 18(2), 97–108. <https://doi.org/10.24014/sb.v18i2.15655>
- Rizwan, R., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78–87.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2006. *Organizational Behavior*. 12th Ed. Prentice Hall. New Jersey. Terjemahan D. Angelica, R. Cahyani dan A. Rosyid. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2012). *Manajemen*. Jakarta: PT. Index.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robianto, F., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement, 124, 737–748. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.140>
- Romy, Elly., dan Ardansyah, Muhammad. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Medan: UMSU PRESS.
- Salman, M., Khan, M.N., Draz, U., Iqbal, M.J., & Aslam, K. (2016). Impact of self-efficacy on employee's job performance in health sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*. 1(3), 136-142
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan

- Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 6. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*. 16(2),63-75.
- Sunaryo, Yoni. 2017. Pengukuran Self-Efficacy Siswa Dalam Pembelajaran Matematika di MTs N 2 Ciamis. *Jurnal Teori dan Riset Matematika*, 1 (2).
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(47), 1–17.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross- Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>