

## ABSTRAK

Sebagai salah satu gagasan dalam perilaku organisasional, keterikatan karyawan (*employee engagement*) berbeda dengan gagasan-gagasan lain yang ada di dalamnya. Keterikatan karyawan merupakan ekspresi yang dikehendaki karyawan berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (kognitif, emosional, dan fisik) dan peran diri secara utuh. lima karakteristik pekerjaan yang digabungkan menjadi satu ukuran pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) membuat karyawan memiliki keterikatan pada organisasi yang lebih baik. Selain pengayaan pekerjaan, faktor motivasi juga dapat menjadi alat yang berguna untuk mendorong keterikatan karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengayaan pekerjaan dan motivasi intrinsik pada keterikatan karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) non eselon Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Kartanegara. Data diambil bersifat *cross-sectional* dari 258 responden dengan alat penelitian berupa kuesioner tertutup skala *likert* lima alternatif jawaban.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kuat dan positif pengayaan pekerjaan dan motivasi intrinsik pada keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Pengayaan Pekerjaan, Motivasi Intrinsik, Keterikatan Karyawan

## ***ABSTRACT***

*As one of the ideas in organizational behavior, employee engagement is different from other ideas. Employee engagement is an expression that is desired by employees in relation to their task behavior, which connects their work with personal existence (cognitive, emotional, and physical) and the role of self as a whole. five job characteristics combined into one job enrichment measure make employees have a better engagement to the organization. In addition to job enrichment, motivational factors can also be useful tools to encourage employee engagement.*

*The purpose of this study was to determine the effect of job enrichment and intrinsic motivation on employee engagement. The analytical method used is multiple regression analysis. The population in this study were non-echelon Civil Servants (PNS) of the Kutai Kartanegara District Education and Culture Office. The data was taken cross-sectionally from 258 respondents with a research tool in the form of a closed questionnaire Likert scale five alternative answers.*

*The results of the study show that there is a strong and positive influence on job enrichment and intrinsic motivation on employee engagement.*

*Keywords: Job Enrichment, Intrinsic Motivation, Employee Engagement*