

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan antara lain :

1. Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi (terdapat hubungan langsung/*direct effect*) pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maka motivasi kerja karyawan tersebut semakin tinggi.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi (terdapat hubungan langsung/*direct effect*) pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kerja di Universitas Bhayangkara yang meliputi kompetensi pimpinan, instruksi kerja serta pemberian partisipasi maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi (terdapat hubungan langsung/*direct effect*) pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maka karyawan akan semakin termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

4. Kompetensi memiliki pengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (terdapat hubungan langsung/*direct effect*) pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka keterikatan pada pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (tidak terdapat hubungan langsung/*direct effect*) pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pimpinan, pemberian instruksi kerja dan pemberian partisipasi kerja, tidak mempengaruhi keterikatan kerja karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
6. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (tidak terdapat hubungan langsung/*direct effect*) pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa latar belakang serta tingkat pendidikan karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tidak mempengaruhi keterikatan karyawan tersebut pada pekerjaan yang dilaksanakannya.
7. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (terdapat hubungan langsung/*direct effect*) pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan tersebut pada pekerjaannya.
8. Kompetensi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* (terdapat hubungan tidak langsung/*indirect effect*) melalui

motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya yang selanjutnya berdampak pada semakin terikat karyawan tersebut pada pekerjaannya.

9. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* (terdapat hubungan tidak langsung/*indirect effect*) melalui motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pimpinan maka karyawan semakin termotivasi untuk bekerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan keterikatan atau keterlibatan kerja karyawan tersebut.
10. Tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* (tidak terdapat hubungan tidak langsung/*indirect effect*) secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi pada karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tidak mempengaruhi motivasi kerjanya yang selanjutnya juga tidak berpengaruh terhadap keterikatan/ keterlibatan kerjanya.

1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terkait pengaruh kompetensi, kepemimpinan, tingkat pendidikan dan motivasi terhadap employee engagement di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, maka dapat dipertimbangkan saran sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dimana secara garis besar variabel-variabel tersebut berpengaruh (secara langsung dan/atau tidak langsung) terhadap employee engagement, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya perlu melakukan serangkaian strategi dalam meningkatkan employee engagement karyawannya, dengan rincian sebagai berikut :

a. Kompetensi

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya perlu mengidentifikasi kompetensi yang perlu dikembangkan dari masing masing unit kerja, selanjutnya dapat merancang bentuk bentuk pengembangan kemampuan tersebut baik berupa pelatihan teknis dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan maupun pelatihan non teknis dalam rangka peningkatan sikap kerja dan kerjasama tim (*team work*).

b. Kepemimpinan

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya perlu memastikan bahwa setiap kepala unit kerja di Universitas Bhayangkara memiliki kompetensi yang baik, mampu memberikan instruksi kerja yang jelas kepada

bawahannya, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mendengarkan seluruh aspirasi bawahannya serta memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi secara aktif dalam pelaksanaan pekerjaannya di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

c. Tingkat Pendidikan

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya perlu memperhatikan tingkat pendidikan karyawan khususnya dalam proses seleksi dan pemetaan jabatan/fungsi sehingga individu yang menempati tugas atau melaksanakan pekerjaan tertentu memiliki latar belakang pendidikan baik formal maupun informal yang sesuai.

d. Motivasi Kerja

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya juga perlu memberikan perhatian pada upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya melalui pendekatan secara personal oleh atasan kepada bawahan serta pemberian insentif yang lebih baik bagi karyawan dengan kinerja di atas rata-rata baik insentif finansial seperti tunjangan kinerja maupun non finansial seperti penghargaan dan apresiasi dari atasan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Objek yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada satu organisasi saja, yaitu Universitas Bhayangkara, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak bisa digeneralisasikan untuk organisasi yang lain. Oleh karena itu, untuk pada penelitian selanjutnya diperlukan penambahan beberapa organisasi.

- b. Penelitian selanjutnya dapat mengarah pada eksplorasi obyek yang beragam termasuk meluaskan cakupan populasi, sampel, area serta obyek penelitian lainnya sehingga hasilnya tidak secara spesifik hanya terkait dengan implementasi di perguruan tinggi swasta seperti Universitas Bhayangkara Jakarta Raya namun juga *applicable* untuk jenis organisasi lainnya.
- c. Mengingat adanya keterbatasan waktu dan sumber daya serta setiap penelitian harus menjaga ruang lingkup yang terfokus agar tetap terkelola dengan baik, penggunaan terlalu banyak variabel dapat membuat penelitian menjadi terlalu luas. Selain itu, fokus penelitian ini untuk mendalami hubungan yang lebih spesifik antara variabel yang telah dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Dengan demikian untuk penelitian berikutnya, dapat dipertimbangkan penggunaan variabel tambahan untuk membuat penelitian lebih komprehensif dan relevan dan memperluas ruang lingkup penelitian.