

BAB V

PENUTUP

Melalui analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan yakni *Employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat.

A. Kesimpulan

1. *Employee engagement* di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat terpenuhi dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor sebesar 3.923, yang artinya tingkat *Employee engagement* di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN berada dalam kategori baik. Dimensi *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* dari variabel *Employee engagement* semua berada pada kategori baik. Nilai tertinggi diperoleh oleh dimensi *Dedication* dan yang paling rendah diperoleh oleh dimensi *Absorption*.
2. Kinerja pegawai di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat dapat dinyatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor sebesar 4.426, yang artinya tingkat kinerja pegawai di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN berada dalam kategori baik.
3. *Employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat terpenuhi dengan baik. Faktor *Employee engagement* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 49%, sedangkan 51% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran antara lain:

1. Pimpinan di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat tetap harus mempertahankan *Employee engagement* dari tiap pegawainya dan terus melakukan upaya peningkatan dikarenakan telah terbukti bahwa *Employee engagement* memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan semangat, dedikasi, dan penghayatan dapat dilakukan dengan pelaksanaan survei *Employee engagement* secara berkala, menerapkan keseimbangan kerja dan kehidupan pegawai untuk mendorong kesehatan mental yang baik, serta memastikan komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawai.
2. Peningkatan perlu dilakukan pada dimensi *Absorption* (penghayatan) agar terus menjaga keterlibatan pegawai di lingkungan kedeputian ADPIN BKKBN Pusat. Cara yang dilakukan antara lain memberikan kendali atas pekerjaan yang dilakukan agar pegawai cenderung lebih terlibat dan mendalami tugas-tugasnya dan memberikan wewenang dalam pengambilan keputusan pada pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan minim distraksi juga penting untuk meningkatkan fokus pegawai dilengkapi dengan peralatan atau fasilitas yang memadai.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi dan memperhatikan kembali 51% faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/E-Book

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Duwi, P. (2010). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibbons, J. (2006). *Employee engagement: A Review of Current Research and Its Implications*. New York: Conference Board.
- Kruse, K. (2012). *Employee engagement 2.0 : how to motivate your team for high performance : a “real-world” guide for busy managers*.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, J. &. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraida Mokhsen, S. D. (2019). *“Pengawasan Penegakan*. Jakarta: Hak Penerbitan pada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.

- Sagala, R. V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Siregar. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Artikel/Jurnal

- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Nel Arianty* (Vol. 14, Issue 02).
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of *Employee engagement* Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* | (Vol. 16, Issue 1). <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*. Retrieved from www.gallup.com
- Ganta, V. (2014). Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance Vinay Chaitanya Ganta. In *International Journal of Engineering Technology* (Vol. 2, Issue 6). www.ijetmas.com
- Henryhand. (2009). The effect of employee recognition and *Employee engagement* on job satisfaction and intent to leave in the public sector. 1-130.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- J., A. (2014). Determinants of *Employee engagement* and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Pegawai (*Employee engagement*) Endah Mujiasih. In *Jurnal Psikologi Undip* (Vol. 14, Issue 1).
- Nurhadian, A. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective *Employee engagement* in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1). <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.

Schaufeli, B. &. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*.

Laporan Kinerja

ADPIN. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kedeputian Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (ADPIN) 2023*: BKKBN



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**