

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi rata-rata baik terhadap keterlibatan kerja, audit internal, e-learning, penugasan interim serta efikasi diri.
2. Hasil analisis secara parsial memperlihatkan bahwa audit internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.
3. Hasil analisis secara parsial menggambarkan bahwa e-learning tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.
4. Hasil analisis secara parsial memberikan *output* bahwa penugasan interim berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, sementara,
5. Output dari hasil analisis secara parsial untuk variabel efikasi diri menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Bank SMBC Indonesia di provinsi NTT.
6. Pengujian secara simultan, audit internal, e-learning, penugasan interim dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Bank SMBC Indonesia di provinsi NTT.

5.2. Saran

1. Sehubungan dengan persepsi responden yang rata-rata adalah baik untuk audit internal, e-learning, penugasan interim, dan efikasi diri terhadap keterlibatan kerja, maka hasil ini merupakan sebuah landasan kuat bagi

perusahaan untuk membuat atau mengembangkan program-program intervensi yang strategis untuk meningkatkan keterlibatan kerja secara berkelanjutan seperti program berbasis data dan/atau program intervensi yang secara langsung menyasar variabel-variabel yang terbukti signifikan.

2. Manajemen perlu memperhatikan skema dalam melakukan audit internal. Audit internal yang dilakukan dengan intensitas yang tinggi akan menimbulkan degradasi dalam keterlibatan kerja pegawai Bank SMBC Indonesia di provinsi NTT.
3. Perlu adanya inovasi dalam pembelajaran secara elektronik, sebab tidak terdapat peran e-learning yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.
4. Penugasan interim membawa konsekuensi yang positif bagi keterlibatan kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya distribusi yang merata terhadap pemberian penugasan interim kepada karyawan bank SMBC Indonesia di provinsi NTT.
5. Manajemen perlu mengembangkan program-program yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan manajemen efikasi diri dengan berbagai skema yang bersifat kontinu dan holistik.
6. Manfaatkan umpan balik daripada hasil uji simultan untuk variabel audit internal, e-learning, penugasan interim dan efikasi diri yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, untuk terus menyempurnakan strategi dan program yang ada.