

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Employee Engagement*, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa secara parsial *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada Kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada Kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel *employee engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Dalam penelitian ini kontribusi variabel *employee engagement*, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi sebesar ( $R^2 = 0,099$ ) atau

09,9%. Dengan demikian masih terdapat 90,1% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan disarankan dapat memeberikan apresiasi bagi pegawai yang melakukan pekerjaan dengan semangat dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan dapat memberikan apresiasi berupa *reward* bagi pegawai guna meningkatkan semangat bagi pegawai untuk memaksimalkan kinerja bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang.
2. Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Pelatihan yang diberikan sebaiknya dilakukan sesuai dengan kemampuan pegawai dan sesuai standar perusahaan. Bagi perusahaan juga untuk dapat meningkatkan keterampilan pegawai dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan pegawai guna untuk mempercepat dalam menguasai pekerjaan di perusahaan. Serta perusahaan juga dapat memberikan apresiasi berupa *reward* kepada pegawai yang telah memenuhi standar kerja. Hal ini untuk mencapai target standarisasi perusahaan.

3. Perusahaan melakukan tindakan kepada pegawai dalam waktu senggangnya untuk mendiskusikan pekerjaan yang sedang dihadapi maupun pekerjaan yang menurut pegawai tersebut memiliki permasalahan agar sesama pegawai dapat saling memberikan solusinya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian dengan variabel lain sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten magelang.