

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa hubungan yang memberikan pengaruh tertinggi terletak pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,732$ dibandingkan dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,238$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih kuat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Di sisi lain, hubungan antara variabel secara simultan menunjukkan signifikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Faktor pendukung pada keterlibatan kerja yang tertinggi berada pada semangat pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja tentu akan memiliki keterlibatan yang mendalam dengan organisasi tersebut. Adanya semangat ini sangat membantu mereka dalam penyelesaian pekerjaan sehingga dapat sesuai target.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan kepuasan kerja pada organisasi tempat bekerja. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa para pegawai memiliki konsistensi dan profesionalitas dalam bekerja. Meskipun demikian, masih ada pegawai yang memiliki rendahnya keterlibatan bekerja pada organisasi. Hal ini diketahui dari hasil item pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sehingga temuan ini memberikan implikasi pada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penilaian kinerja pegawai menunjukkan faktor kuantitas sebagai faktor pendukung utama dalam kinerja pegawai. Faktor kuantitas menjelaskan bahwa pegawai sangat menyukai pekerjaan mereka sehingga mereka berkomitmen untuk dapat bekerja sesuai target. Meskipun pada hasil penilaian item pernyataan menunjukkan pernyataan sangat setuju paling tinggi terletak pada pegawai yang merasa memiliki jasa terhadap organisasi tempat bekerja sehingga mereka ingin memberikan yang terbaik pada tempat bekerja mereka yang termasuk dalam faktor efektivitas. Di sisi lain, pegawai yang seringkali tidak memanfaatkan waktu dalam bekerja dan lebih banyak bolos kerja atau tidak datang tepat waktu sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan pekerja tersebut.

B. Keterbatasan dan Saran

Penulis mengakui adanya beberapa keterbatasan, kelemahan dan kekurangan. Walaupun penulis telah berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini dapat menjadi sempurna. Tentu saja harapan penulis hasil penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti lain yang meneliti dengan judul yang sama. Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain:

Pertama. Penelitian ini hanya membahas faktor positif yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini, penulis mengabaikannya dengan berbagai alasan dan pertimbangan.

Kedua. Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan serangkaian uji coba untuk mendapatkan instrumen yang *valid* dan *realibel*. Namun pengumpulan melalui angket ini masih ada kelemahan-kelemahan seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang menjawab asal-asalan dan tidak jujur, serta pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden.

Ketiga. Keterbatasan dalam melakukan penelaahan data hasil penelitian, mengintepretasikan hasil analisis data, hal ini penulis mengakui pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang, waktu dan tenaga serta biaya dalam penelitian yang syarat dengan keterbatasan

Adapun beberapa saran pada penelitian ini akan uraikan sebagai berikut.

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah perlu melakukan pemberdayaan pada pegawai agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) pegawai terhadap organisasi.
2. Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dari sisi finansial, namun juga non finansial seperti kegiatan gathering agar dapat membentuk kedekatan antar pegawai dan berefek pada kinerja pegawai.