

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sebagai berikut :

1. *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dari rasio 142,8 – 170 dikategorikan sangat tinggi. *Employee Engagement* dengan hasil jawaban responden 145,8. Komitmen organisasi dengan hasil jawaban responden 153,8. Budaya organisasi dengan hasil jawaban responden 143,4. Dan Kinerja dengan hasil jawaban responden 159,4. Maka hasil jawaban responden dikategorikan sangat tinggi, dengan demikian penelitian dapat diterima.
2. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 18,199 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Employee Engagement* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.
3. Pengaruh variabel *employee engagement* (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung *employee engagement* adalah 2,318 dengan nilai signifikansi 0,026 dan t tabel 1,689. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh

positif yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung komitmen organisasi adalah 2,756 dengan nilai signifikansi 0,009 dan t tabel 1,689. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Selanjutnya pengaruh variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung budaya organisasi adalah 0,511 dengan nilai signifikansi 0,612 dan t tabel 1,689. Dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk selanjutnya digunakan bagi yang akan menggunakan topik atau pendekatan yang sama, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan dan mencapai target kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, perusahaan harus memperhatikan para pegawai, dengan meningkatkan *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Karena berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sangat mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat respons terhadap pernyataan “saya bersedia bekerja melebihi waktu bekerja biasanya untuk membantu perusahaan”

terkait *employee engagement* adalah cukup, dan disisi lain hasil tertinggi pada variabel kinerja pada pernyataan “saya selalu pulang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan, kecuali jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan lebih lama”. Maka dapat disarankan agar karyawan lebih meningkatkan kesediaan mereka untuk bekerja ekstra demi kepentingan perusahaan, sementara pada saat yang sama juga harus mempertahankan kebiasaan yang baik dan disiplin.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi

