

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada penelitian ini mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja pegawai yang dijelaskan oleh dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif menggambarkan bahwa pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi. Keterikatan kerja yang dijelaskan oleh dimensi semangat kerja, dedikasi dan penghayatan menggambarkan bahwa pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori terikat. Pada variabel motivasi kerja yang dijelaskan oleh dimensi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik menggambarkan bahwa pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki kategori termotivasi.
2. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi keterikatan kerja maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik.
3. Pengaruh keterikatan kerja terhadap motivasi kerja di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi keterikatan kerja maka pegawai akan termotivasi dalam bekerja.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat dalam bekerja.
5. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara keterikatan kerja dan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa terikat pada pekerjaan mereka lebih mungkin memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mereka melihat nilai dan makna dalam

pekerjaan mereka. Motivasi ini kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan dengan lebih semangat.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dari aspek kinerja pegawai mengenai Pegawai masih belum mampu untuk bekerja sama dengan baik dikarenakan rasa kerja sama yang masih rendah maka perlu dilakukannya diskusi antar rekan kerja agar dapat meningkatkan rasa kerja sama yang baik.
2. Dari aspek keterikatan kerja mengenai karyawan merasa waktu berlalu cepat yang dikarenakan kurangnya keterampilan manajemen waktu maka perlu adanya penyelenggaraan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan manajemen waktu agar karyawan dapat lebih efisien dalam pekerjaan mereka.
3. Dari aspek motivasi kerja mengenai rendahnya umpan balik yang diberikan oleh rekan kerja maka perlu adanya program pengakuan atau penghargaan untuk umpan balik yang luar biasa dapat menjadi motivator bagi rekan kerja untuk memberikan apresiasi terhadap kontribusi pegawai.