

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai dengan motivasi pegawai sebagai variabel mediasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS). Dari hasil pengujian dan pembahasan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Gambaran Penghargaan Intrinsik, Kinerja Pegawai, dan Motivasi Pegawai di Kanim Jambi dikategorikan baik, terbukti dari pengakuan non-moneter yang meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi pegawai. Ungkapan penghargaan bagi pegawai berkinerja baik mencerminkan perhatian pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Kinerja pegawai juga dikategorikan baik, dengan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Pegawai menunjukkan komitmen tinggi dengan berusaha melampaui ekspektasi dalam hasil kerja. Motivasi pegawai tercermin dari kesadaran dan tanggung jawab, serta keinginan untuk belajar dan beradaptasi. Secara keseluruhan, semua elemen ini berkontribusi pada budaya organisasi yang menghargai dedikasi pegawai.
2. Penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasakan penghargaan atas usaha dan kontribusinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Penghargaan intrinsik pengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai. Pegawai yang mendapatkan pengakuan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan berkontribusi secara kreatif, yang berdampak baik pada suasana kerja dan kolaborasi.
4. Motivasi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang termotivasi menunjukkan komitmen yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang lebih baik, serta mampu menghadapi tantangan dengan lebih efektif.

5. Motivasi pegawai berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara penghargaan intrinsik dan kinerja. Peningkatan motivasi akibat penghargaan intrinsik mendorong pegawai untuk lebih produktif dan kreatif, mengarah pada kinerja yang lebih baik.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa aman untuk berbagi ide dan berinovasi. Ini dapat dilakukan dengan mendorong budaya saling menghargai dan menghormati antar pegawai, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan.
2. Instansi dapat memfasilitasi kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dan bakat pegawai melalui tugas khusus atau inisiatif. Dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkontribusi secara kreatif, mereka akan merasa lebih dihargai, yang akan meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel lain terhadap hubungan antara penghargaan intrinsik dan kinerja pegawai. Dalam rangka membuka ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam konteks penghargaan.