

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas perhubungan sumatera Barat. Nilai *t-statistic* sebesar 2,062 ($> 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,039 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima
2. *Employee engagemenet* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Perhubungan Sumatera Barat. Nilai *t-statistic* sebesar 6,378 ($> 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Barat. Nilai *t-statistic* sebesar 3,355 ($> 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Barat. Nilai *t-statistic* sebesar 2,651 ($> 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,008 ($< 0,05$), sehingga hipotesis mediasi diterima

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, instansi disarankan untuk meningkatkan *employee engagement* pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang

kondusif, pemberian tugas yang bermakna, serta penguatan rasa bangga terhadap pekerjaan.

- 2) Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan sistem kompensasi, penyediaan peluang pengembangan karier yang jelas, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis. Kepuasan kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara produktif, tepat waktu, dan bertanggung jawab.
- 3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.