

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai analisis *employee engagement*, komitmen organisasi, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan menggunakan analisis data SEM PLS, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu meningkatkan kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah *employee engagement* maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai pada organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
3. Rotasi pekerjaan mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan mampu

meningkatkan kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi rotasi pekerjaan yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah rotasi pekerjaan maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan organisasi antara lain:

1. Dedikasi merupakan pengukur *employee engagement* yang paling utama. Secara mayoritas pegawai selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, sehingga diharapkan bagi BKPSDM Kabupaten Pamekasan dapat saling berbagi informasi dan pengetahuan baik antar karyawan ataupun atasan dengan bawahannya secara berkelanjutan sesuai dengan bidang pekerjaannya supaya pegawai mampu melakukan tugasnya dengan optimal guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan mendorong kolaborasi yang lebih baik dan penyebaran informasi yang efektif di lingkungan kerja.
2. Komitmen berkelanjutan merupakan salah satu indikator paling kuat dalam menciptakan komitmen organisasi. Ketika mayoritas pegawai merasa bahwa organisasi telah memberikan kontribusi besar dalam kehidupan mereka, rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab terhadap organisasi semakin tumbuh. Dalam hal ini, BKPSDM Kabupaten Pamekasan dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan terbaik sebagai bentuk apresiasi atas kinerja

pegawai yang berdedikasi. Dengan penghargaan tersebut, pegawai akan merasa dihargai dan lebih terdorong untuk terus memberikan kinerja terbaik secara konsisten.

3. Kemampuan pegawai merupakan pengukur paling utama pada rotasi pekerjaan. Secara mayoritas pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan bersungguh-sungguh, sehingga diharapkan bagi BKPSDM Kabupaten Pamekasan dapat mengadakan proyek lintas department untuk meningkatkan keterampilan kolaborasi. Dengan demikian pegawai dapat berkesempatan untuk belajar keterampilan baru.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengkaji variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Selain itu penelitian juga dapat diperluas dengan subjek yang beragam dan cakupan wilayah yang lebih luas agar dapat memperoleh hasil yang lebih komprehensif.