

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik, budaya organisasi dan *employee engagaement* terhadap pegawai di Lembaga Sensor Film Republik Indonesia, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini didapatkan dari hasil olah data dengan SPSS yang menunjukkan nilai  $t$  hitung adalah  $0.327 < t$  tabel  $2.01174$ , dan didapatkan hasil hipotesa ditolak karena tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi ekstrinsik meningkat/ menurun maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di LSF. Pegawai di LSF sangat yakin bahwa apabila bekerja lingkungan kerja baik dan komunikai yang baik antara rekan kerja membuat lebih bersemangat. Hal ini yang dirasakan oleh pegawai di LSF sehingga diduga menjadi penyebab hasil tidak signifikan terhadap pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini didapatkan hasil dari olah data dengan SPSS yang menunjukkan nilai  $t$  hitung adalah  $2.359 > t$  tabel  $2.01174$ , dan didapatkan hasil hipotesa diterima karena berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika budaya organisasi diperkuat maka akan meningkatkan kinerja pegawai di LSF. Pegawai di LSF sangat memahami bahwa budaya organisasi yang baik dan positif harus diterapkan, mengingat fungsi dari

sebuah organisasi adalah penting, yaitu untuk mengatur para insan dalam sebuah lembaga agar mereka dapat berperilaku sesuai dengan nilai – nilai yang dipegang lembaga dan dalam rangka untuk mencapai tujuan dari sebuah lembaga. Hal ini menjadi penyebab terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di LSF. jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas jawaban dalam kuesioner penelitian.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai secara parsial, karena didapatkan hasil dari olah data dengan SPSS yang menunjukkan nilai  $t$  hitung  $4.683 > t$  tabel  $2.01174$  dan didapatkan hasil hipotesa diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika *employee engagement* diperkuat maka akan meningkatkan kinerja pegawai di LSF. Pegawai di LSF sangat bertanggung-jawab atas tugas yang di emban, dan berusaha keras untuk mengambil bagian dalam tugas-tugasnya ketika bekerja. Hal ini menjadi penyebab terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di LSF. jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas jawaban dalam kuesioner penelitian.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai secara simultan, karena didapatkan hasil olah data dengan SPSS yang menunjukkan nilai  $F$  hitung  $23.017 > F$  tabel  $3.20$  dan didapatkan hasil hipotesa diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika Lembaga bersungguh-sungguh dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja pegawai di LSF. Selain motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan *employee engagement*, ada beberapa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, tanggung jawab dan pembagian tugas, cara komunikasi, gaya kepemimpinan, serta bonus dan insentif. Diharapkan seorang pemimpin mampu melaksanakan hal-hal yang menjadi

kewajiban sebuah lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan *employee engagement*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran dalam meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Sensor Film Republik Indonesia:

1. Lembaga Sensor Film sebaiknya segera mengajukan keputusan kepada pemerintah tentang status dari tenaga sensor di LSF perihal keputusan pemberian gaji 13 dan 14 secara penuh untuk para tenaga sensor, karena hal ini merupakan salah satu pemicu dari motivasi ekstrinsik pegawai di LSF.
2. Perlunya ketegasan dari pimpinan LSF untuk memperbaiki budaya organisasi yang dirasakan belum sepenuhnya dijalankan dengan baik, terutama pada saat pengambilan keputusan. Transparansi merupakan hal yang positif dilakukan dari sebuah lembaga agar setiap pegawai dapat merasa nyaman dan percaya pada organisasi tersebut.
3. *Employee engagement* berperan penuh terhadap tingginya kinerja karyawan, untuk itu sebuah lembaga perlu memperhatikan hal-hal apa saja yang membuat pegawai merasa *engaged* terhadap lembaganya, salah satunya yaitu kesejahteraan pegawai.

### 5.3 Kebaharuan (*Novelty*) Penelitian

Meskipun penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti yang lain dengan variabel yang sama tetapi ada kebaruan sebagai berikut:

1. Pertama diteliti di Lembaga Sensor Film (LSF) dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian yang terdahulu
2. Temuan terbaru dari penelitian ini pengaruh motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai adalah bahwa secara parsial motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Implikasi dari hasil penelitian bisa diterapkan di Lembaga Sensor Film (LSF) sehingga kegiatan yang sudah ada bisa ditingkatkan.

