

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisa data yang telah diperoleh serta pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin yaitu tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 5 orang (18,5%) dan tinggi sebanyak 22 orang (81,5%). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja didominasi oleh kategori tinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan nilai persentase 81,5%.
2. Tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin yaitu juga tidak ada dalam kategori rendah, kategori sedang sebanyak 4 orang (14,8%) dan tinggi sebanyak 23 orang (85,2%). Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin juga didominasi oleh kategori tinggi yaitu 23 orang dengan nilai persentase 85,2%.
3. Ada hubungan positif signifikan dan kuat antara variabel motivasi kerja dan *work engagement*. Hasil tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan *work engagement* yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, dimana nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif

(Ha) dapat diterima dan hipotesis null (Ho) ditolak. Adanya hubungan positif dilihat pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,796 yang termasuk dalam kategori kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, yang telah diperoleh sebelumnya. Terdapat saran dari peneliti agar nanti sekiranya dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1. Bagi instansi UIN Antasari Banjarmasin hendaknya lebih memperkaya sumber-sumber referensi yang ada di perpustakaan untuk mempermudah peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang serupa mengenai pembahasan *work engagement*.
2. Untuk pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin diketahui bahwa kategori motivasi kerja dan *work engagement* didominasi kategori tinggi. Hendaknya pegawai agar tetap menjaga maupun meningkatkan *work engagement* dan motivasi kerja dan tetap memperhatikan faktor motivator atau faktor intrinsik, tanpa meninggalkan faktor *hygiene*, agar pegawai bekerja bukan hanya termotivasi dari luar saja namun juga dari dalam diri mereka sendiri.
3. Untuk peneliti selanjutnya, agar bisa memakai variabel berbeda selain motivasi kerja yang kiranya dapat memiliki hubungan atau mempengaruhi *work engagement*. Seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, *job demands*, *work life balance*, dan lain sebagainya. Serta diharapkan agar menggunakan

sampel lebih banyak lagi untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.