

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan keseluruhan proses analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Kesimpulan ini diperkuat oleh hasil perhitungan statistik sebagai berikut:

1. Tingkat *work engagement* Dari 81 pegawai aktif di BSPJI Banjarbaru, uji deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat *work engagement* tinggi, yaitu 76 orang (94%). Sebanyak 4 orang (5%) termasuk dalam kategori sedang, dan 1 orang (1%) berada pada kategori rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pegawai di BSPJI Banjarbaru secara keseluruhan tergolong tinggi.
2. Uji statistik deskriptif pada tingkat kinerja pegawai BSPJI Banjarbaru menunjukkan kategori tinggi dengan jumlah 38 orang (47%), sebanyak 42 orang (52%) dengan kategori sedang, dan 1 orang (1%) dengan kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, tingkat kinerja pegawai BSPJI Banjarbaru dominan di kategori sedang.
3. Hasil uji signifikansi (*t-test*) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 10,227, yang lebih

besar dibandingkan t-tabel 1,990. Hal ini menegaskan bahwa *work engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru.

## **B. Rekomendasi**

1. Bagi pihak Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru disarankan untuk terus memperkuat dan mengembangkan program-program yang mendukung *work engagement* pegawai, seperti kegiatan pelatihan dan program *Motivation in Harmony*. Kegiatan tersebut sebaiknya dilaksanakan secara berkelanjutan dengan pendekatan yang lebih variatif dan relevan dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, penting pula untuk memperluas kesempatan partisipasi dalam kegiatan tim, memperkuat komunikasi antarpegawai, serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi individu maupun kelompok. Dengan demikian, tingkat keterikatan kerja pegawai dapat terus meningkat dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja di lingkungan BSPJI Banjarbaru.,
2. Bagi institusi pendidikan dan akademisi, penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam mengembangkan kajian terkait pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Kementerian Perindustrian yang berada dalam naungan Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI).
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan melibatkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja

pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun kepuasan kerja, sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperoleh akses terhadap data kinerja pegawai secara resmi, seperti dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau hasil penilaian kinerja pegawai, agar analisis penelitian didukung oleh data objektif dari instansi terkait. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengombinasikan metode pengumpulan data, misalnya dengan penyebaran kuesioner secara langsung atau disertai penjelasan kepada responden, guna meminimalkan kesalahan pemahaman terhadap pernyataan kuesioner dan meningkatkan keakuratan data penelitian.