BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasna yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

1. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.
2. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. *Organizational commitment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawa.
4. *Organizational commitment* dapat memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara *Employee engagement* terhadap Kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey menggunakan kuesioner tertutup. Sehingga informasi yang diperoleh oleh peneliti juga terbatas dari pilihan jawaban yang sajikan oleh responden. Keterbatasan juga ada pada jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Maka dari itu, para peneliti dapat melakukan penelitian dengan populasi yang lebih luas dan dengan variabel lain sesuai dengan kondisi objek penelitian selanjutnya.

5.3 Saran

Sampel penelitian ini berfokus pada pegawai negeri sipil kabupaten Bengkulu Selatan dengan variabel penelitian *employee engagement*, *organizational commitment*, dan kinerja pegawai. Penelitian terkait dengan variabel-variabel tersebut belum dibahas

secara mendalam pada penelitian ini, sehingga untuk penelitian di masa yang akan datang, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara agar dapat memperdalam hasil analisis penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas untuk memperkaya referensi hasil penelitian.