

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari analisis data dan pembahasan dari penelitian mengenai pengaruh e-kinerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan integritas sebagai variabel moderasi, dengan ini mendapat kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan proses pengujian pada variabel e-kinerja, hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel e-kinerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 38,2% . Berdasarkan hasil pengolahan data yang didapat dengan melakukan uji-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 pada variabel e-kinerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2.4296 > t_{tabel} 1,981$ yang menunjukkan bahwa variabel e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan nilai signifikansi (*P Values*) $0.0204 < 0,05$ yang berarti signifikan. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan proses pengujian pada variabel *self-efficacy*, hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 38,2% . Berdasarkan hasil pengolahan uji-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 pada variabel *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2.2393 > t_{tabel} 1,981$ yang menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan nilai signifikansi (*P Values*) $0.0204 < 0,05$ yang berarti signifikan. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan proses pengujian pada variabel e-kinerja*integritas (interaksi antara e-kinerja dengan integritas), , hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan bahwa hubungan e-kinerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi integritas tidak memiliki pengaruh atau dapat dikatakan bahwa integritas tidak mampu menjadi pemoderasi antara e-kinerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai

sebesar 0,084. Berdasarkan hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 pada variabel e-kinerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh integritas dengan hasil $t_{hitung} 0.9481 < t_{tabel} 1,981$ dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar $0.3435 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan proses pengujian pada variabel *self-efficacy**integritas (interaksi antara *self-efficacy* dengan integritas), hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan bahwa hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi integritas tidak memiliki pengaruh atau dapat dikatakan bahwa integritas tidak mampu menjadi pemoderasi antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar -0,081. Berdasarkan hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 pada variabel *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh integritas dengan hasil nilai $t_{hitung} 1.1025 < t_{tabel} 1,981$ dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar $0.2708 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan proses pengujian pada variabel integritas, hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel integritas terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 15,6% . Berdasarkan hasil pengolahan uji-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0 pada variabel integritas terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2.1605 > t_{tabel} 1,981$ yang menunjukkan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar $0.0312 < 0,05$ yang berarti signifikan. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran pada aspek teoritis, diharapkan kepada pembaca diharapkan kepada pembaca, terkhusus pada mahasiswa dan mahasiswi dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk melakukan penelitian yang mengacu kepada kinerja pegawai dengan melakukan perluasan terkait faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti *e-coaching*, *emotional intelligence*, profesionalisme dan lainnya.
2. Saran pada aspek praktis, penting bagi pihak instansi yang berkaitan dengan kepegawaian untuk memberikan perhatian dan pemahaman terkait hal yang dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berikut beberapa hal yang dapat dilakukan menurut peneliti :
 - a. Instansi perlu melakukan kontrol terkait pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan secara tepat waktu agar hasil kinerja yang dilakukan maksimal, serta pemberian teguran tegas seperti pemotongan tunjangan kepada pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu. Instansi perlu memaksimalkan terkait perencanaan, pelaksanaan, pemantauan serta pembinaan kerja untuk melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi e-kinerja, diperlukan sosialisasi lebih lanjut terkait penggunaan dan pemanfaatan aplikasi e-kinerja terutama pada proses penginputan SKP yang harus sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.
 - b. Instansi perlu meningkatkan kemampuan dalam hal pengelolaan kondisi emosional oleh para pegawai agar tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, serta diperlukan pelatihan untuk mengasah *critical thinking* agar mampu menilai suatu kebenaran berdasarkan alasan yang rasional, dengan demikian akan berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.