

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil analisis data dan pembahasan menggunakan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) mengenai Analisis Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai dengan Employee engagement Sebagai Intervening dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan di wilayah Kota Depok dengan responden sebanyak 82 (delapan puluh dua) orang Aparatur Sipil Negara dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompetensi tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan di wilayah Kota Depok. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan belum diberdayakan secara signifikan dalam rangka peningkatan kinerja aparatur yang pada akhirnya berimplikasi juga kepada keterikatan aparatur pada organisasi. Proses peningkatan kompetensi melalui pelatihan, kursus dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja aparatur harus terus dilakukan untuk memberikan pegawai tambahan wawasan dan pengetahuan.
- b. Pengembangan karir berpengaruh positif atau signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan di wilayah Kota Depok. Kondisi ini menggambarkan bahwa pola pengembangan karir yang semakin objektif dan transparan telah diterapkan di Kota Depok mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara tersebut. Semakin baik iklim tata tata kelola pengembangan karir, maka pada akhirnya akan semakin meningkat kinerja para aparatur sipil negara.
- c. Kompetensi tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap Employee engagement Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan di wilayah Kota Depok. Kondisi ini menggambarkan bahwa kompetensi yang dimiliki

oleh Aparatur Sipil Negera (ASN) Kecamatan di wilayah Kota Depok tidak mendorong mereka untuk lebih merasa terikat pada organisasi.

- d. Pengembangan karir berpengaruh positif atau signifikan terhadap Employee engagement Aparatur Sipil Negera (ASN) Kecamatan di wilayah Kota Depok. kondisi ini menggambarkan bahwa pola pengembangan karir pada Aparatur Sipil Negera (ASN) Kecamatan di wilayah Kota Depok seperti sistem kaderisasi dan sistem penilaian prestasi kerja telah meningkatkan rasa keterikatan aparatur terhadap organisasinya.
- e. *Employee engagement* berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera (ASN) Kecamatan di wilayah Kota Depok. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaruh keterikatan Aparatur Sipil Negera (ASN) terhadap organisasi memberikan pengaruh yang sangat kuat dalam peningkatan kinerja di lingkungan kecamatan sehingga target kinerja dan kreatifitas kerja tercapai dengan baik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Waktu penelitian yang terbatas dengan sebaran Aparatur Sipil Negera Kecamatan Kota Depok yang cukup banyak. Selain itu mobilitas Aparatur Sipil Negera Kecamatan yang sulit dijumpai di Kantor karena adanya tugas lapangan ke masyarakat.
2. Biaya penelitian untuk mengunjungi responden dengan sebaran Kecamatan Kota Depok yang cukup luas.
3. Skala pengukuran likert (1-5) yang memungkinkan setiap responden kurang tepat memahami interpretasi dari setiap item pertanyaan yang menyebabkan bias dalam pengukuran.
4. Kondisi psikologis responden yang bervariasi dan berbeda.
5. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup pegawai Kecamatan yang ada di wilayah Kota Depok dengan jumlah responden yang dipilih sebanyak 82 (delapan puluh dua) berdasarkan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel minimal

sehingga tidak dapat dianggap mewakili semua pegawai Kecamatan di wilayah Kota Depok.

5.3 Saran

Beberapa hal yang perlu dilakukan oleh para pemangku kepentingan (pimpinan) atau disikapi dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Kota Depok agar kualitas layanan dirasakan semakin baik antara lain:

1. Perlunya melakukan perbaikan kompetensi Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kota Depok yang dilakukan melalui pelatihan, kursus atau peningkatan jenjang pendidikan secara berkala dan berkesinambungan sehingga secara otomatis berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para aparatur tersebut. Setiap Aparatur Sipil Negara Kecamatan Kota Depok mempunyai hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi sehingga mampu membangkitkan rasa kenyamanan, merasa dihargai dan memiliki keterikatan dengan organisasi.
2. Mempertahankan pola karir yang sudah dibangun baik sisi perencanaan karir atau pembinaan karir. Semakin baik dan jelas pola pengembangan karir Aparatur Sipil Negara maka akan menumbuhkan sikap yang semakin “engage” dikalangan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan di wilayah Kota Depok serta meningkatkan kinerja.
3. Pola pengembangan karir sebaiknya dilakukan dengan mengacu pada sistem Merit yang didasari atas prestasi kerja aparatur, kecakapan dalam bekerja dan juga yang sangat penting adalah dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan baik formal maupun non formal serta rekam jejak (*track record*) dalam melaksanakan tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara.
4. Semangat dalam bekerja dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik dalam menggambarkan *Employee Engagement* namun rasa nyaman dalam bekerja serta rasa ikut andil dalam kesuksesan organisasi masih perlu diperbaiki. Untuk mendorong kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan, maka harus dibangun suasana organisasi yang kondusif yang membuat setiap Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kota Depok nyaman dalam bekerja dan

distribusi pekerjaan yang merata sehingga mereka merasa ikut andil dalam setiap penyelesaian pekerjaan. Selain itu penguatan *reward* atau penghargaan bagi pegawai berprestasi sangat penting untuk menciptakan rasa memiliki dan keterikatan bagi organisasi.

5. Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kota Depok sudah baik seperti aspek kuantitas dan kreatifitas dalam penyelesaian masalah namun masih kurang dalam aspek kualitas kerja. oleh karena itu Pemerintah Kota Depok perlu melakukan sosialisasi dan dukungan penuh kepada setiap Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kota Depok terkait standar hasil pekerjaan dalam setiap jenis-jenis pekerjaan atau pelayanan yang ada di Kecamatan agar kualitas kerja yang dihasilkan sesuai standar tersebut.