

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Pengujian pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS. Berikut hasil penelitian ini menunjukkan:

- 5.1.1 Tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti bahwa bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja ASN. Sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hal ini berarti adanya kenaikan penghasilan tidak selalu mencerminkan peningkatan kinerja pegawai secara langsung, hal ini karena setiap individu memiliki berbagai faktor motivasi dalam bekerja, tidak hanya semata-mata penghasilan. Dalam kasus ini, meskipun ada tambahan penghasilan, hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN, ini menunjukkan bahwa ada faktor lain seperti lingkungan kerja yang positif dan hubungan baik dengan rekan kerja juga dapat memainkan peran penting dalam mendorong kinerja.
- 5.1.2 Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ASN dapat diterima secara statistik. semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan oleh ASN, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh ASN maka semakin tinggi pula kinerja ASN. Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan semangat. Hal ini dikarenakan mereka merasa senang dan dihargai dengan pekerjaannya. Contoh faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah psikologis dari masing-masing individu, dimana persepsi seseorang ketika merasakan perasaan puas dapat mendorong kinerja.

5.1.3 *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja ASN secara statistik dan tidak terjadi secara kebetulan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. *employee engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN yang lebih terlibat dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Ini mungkin disebabkan oleh meningkatnya motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

5.1.4 *Employee engagement* (M) belum mampu memediasi hubungan antara tambahan penghasilan pegawai (X_1) terhadap kinerja ASN

(Y). Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) ditolak. Adapun uji efek mediasi yang ditimbulkan adalah mediasi parsial, karena tambahan penghasilan pegawai tidak mempengaruhi secara langsung kinerja ASN.

5.1.5 Penghasilan pegawai (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN (Y). *Employee engagement* juga memainkan peran penting dalam penelitian ini. *Employee engagement* terbukti memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ASN. Dengan demikian hipotesis kelima (H_5) diterima. *Employee engagement* memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menyoroti bagaimana motivasi dan keterlibatan pegawai yang tinggi dapat memaksimalkan potensi mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Keterkaitan antara kepuasan kerja dan engagement menunjukkan bahwa ASN yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan yang kemudian mempengaruhi kinerja ASN.

5.1.6 Tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan *employee engagement* sebagai mediasi sebesar 0,753 atau 75,3% dan

sisanya 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan *Employee Enggement* sebagai Variabel Mediasi, peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan dimana variabel tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, upaya untuk meningkatkan *employee engagement* tetap penting. Manajemen organisasi diharapkan dapat lebih fokus pada program-program yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Kedua, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kebijakan kesejahteraan, hubungan kerja yang harmonis, dan kondisi kerja yang menyenangkan.
3. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ASN. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan *engagement* pegawai dapat memperkuat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Oleh

karena itu, strategi untuk meningkatkan *engagement* harus diintegrasikan dengan kebijakan pengelolaan SDM lainnya.

4. Keempat, mengingat keterbatasan waktu dan jumlah sampel yang kecil dalam penelitian ini, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam untuk memperoleh hasil yang lebih *generalizable*. Selain itu, penelitian mendatang sebaiknya juga memperhatikan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja ASN, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
5. Terakhir, Bagi penelitian selanjutnya, peneliti dapat mengganti variabel lain, selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.