

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai, dengan indikator *employee engagement* sebagai variabel *intervening*. Penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan temuan yang disajikan dalam bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 dimensi utama yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan Kerjasama yang dimana secara keseluruhan variabel kinerja pegawai memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori tinggi. Pengawasan melekat terdiri dari 4 dimensi utama yaitu penetapan standar hasil yang diinginkan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, pembandingan pelaksanaan kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif bila diperlukan yang dimana secara keseluruhan variabel Pengawasan melekat memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori tinggi. *Employee engagement* sebagai variabel *intervening* terdiri dari 3 dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dimana secara keseluruhan variabel *Employee engagement* sebagai variabel mediasi memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori tinggi.
2. Pengawasan melekat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, yang berarti variabel Pengawasan melekat memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan Pengawasan melekat akan membuat pegawai menjadi lebih terarah, fokus ketika pimpinan menetapkan standar hasil yang jelas, mampu mengevaluasi sejauh mana mereka mencapai tujuan, mendorong pertumbuhan profesional pegawai, mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga hal tersebut akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
3. Pengawasan melekat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

employee engagement pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, yang berarti variabel Pengawasan melekat terhadap employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan karena ini membantu memastikan bahwa pegawai merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, dengan demikian, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja secara keseluruhan dan meningkatnya kinerja pegawai.

4. Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, yang berarti variabel Employee Engagement memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin tinggi Employee Engagement yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
5. Pengawasan melekat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, yang berarti variabel Pengawasan melekat memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan employee engagement mampu memediasi hubungan antara Pengawasan melekat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

6.2 Saran

1. Pernyataan dengan nilai terendah pada variabel kinerja pegawai adalah pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan baik dengan skor 344 yang berkategori tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah untuk menetapkan target waktu yang realistis dan memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting terlebih dahulu, selain itu penting juga untuk berkomunikasi secara terbuka dengan atasan atau rekan kerja jika ada kendala atau hambatan yang menghalangi pencapaian target waktu tersebut.
2. Pernyataan dengan nilai terendah pada variabel pengawasan melekat adalah pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai

indicator kinerja utama dengan skor 341. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan IKU, Upaya yang dapat dilakukan antara lain pemberian dukungan, pembinaan, pengakuan dan penghargaan serta melakukan evaluasi umpan balik teratur.

3. Pernyataan dengan nilai terendah pada variabel keterikatan pegawai (employee engagement) adalah pegawai merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja dengan skor 326. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya untuk membuat pegawai merasa tidak jenuh dan waktu berjalan cepat yaitu dengan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dengan mendesain lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dengan pencahayaan yang baik, dekorasi yang menarik dan suasana yang ramah, serta memberikan fasilitasi kolaborasi antar pegawai untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas bersama sama. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan mempercepat percepatan kerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya hal-hal yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya. Untuk kemudian dikembangkan lagi variabel dalam penelitiannya ke variabel-variabel lainnya yang tersedia.
5. Bagi DISDUKCAPIL Kota Jambi dapat mengadakan peningkatan kinerja pegawai dengan melakukan pengawasan melekat yang baik serta meningkatkan rasa employee engagement pegawai yang saat ini sudah tergolong pada kategori tinggi. Sehingga tidak terjadi adanya penurunan kinerja pegawai pada suatu hari nanti.