

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sebagaimana kegiatan pengamatan yang telah penulis lakukan perihal Pengaruh E-Kinerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat, maka dalam bab ini dapat ditarik suatu kesimpulan yang didapatkan dari seluruh hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada program SPSS 26 menyatakan bahwa t hitung = 13,133 > t tabel 1,994, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa E-Kinerja berpengaruh terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat.
2. Dalam kalkulasi pengujian koefisien korelasi hasil yang ditemukan senilai 0,830, hal ini mengindikasikan bahwasannya, terdapat hubungan korelasi sangat kuat di antara E-Kinerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat.
3. Dalam kalkulasi pengujian koefisien determinasi dapat ditemukan nilai R Square (R^2) ialah sebesar 0,689 atau setara dengan 68,9% yang dapat diartikan bahwa kemampuan variabel E-Kinerja dalam menjelaskan varians dari variabel Penilaian Prestasi Kerja adalah sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

4. Pada hasil perhitungan analisis regresi yaitu $\hat{y} = 5,052 + 0,738 X$ menunjukkan bahwa E-Kinerja akan meningkatkan Penilaian Prestasi Kerja 0,738. Ketika adanya indikasi dalam perkembangan kenaikan maupun penurunan, maka variabel independen (X) akan memberikan kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y).

5.2 Saran

Sebagaimana uraian kesimpulan di atas, maka penulis mempunyai saran yang mampu dijadikan pedoman sebagai bahan evaluasi di masa depan untuk Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam sistem Penilaian Prestasi Kerja individu berbasis elektronik (E-Kinerja). Adapun peneliti membaginya ke dalam dua jenis saran, diantaranya yakni:

5.2.1 Saran Teoritis

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian diantaranya yaitu variabel independen dan variabel dependen yang dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini ternyata belum mewakili dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja. Selain itu, objek penelitian yang hanya berfokus pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Pusat membuat jumlah pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terlalu sedikit, belum lagi jika beberapa ASN mengikuti diklat atau cuti, yang dapat menyulitkan Penulis dalam melakukan pendistribusian kuesioner, sehingga diharapkan agar peneliti berikutnya, dapat memperluas variabel dan menambah jumlah sampel atau objek di luar

pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

5.2.2 Saran Praktis

Secara keseluruhan E-Kinerja mempunyai pengaruh yang sangat baik terhadap Penilaian Prestasi Kerja, namun dalam penelitian ini masih ditemukan dimensi penilaian yang memberikan kontribusi paling rendah yaitu indikator Tanggung Jawab. Maka Penulis dapat menyarankan kepada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat untuk:

1. Memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk menyampaikan pendapat terhadap permasalahan yang dialami berkaitan dengan tanggung jawab pegawai tersebut dalam bekerja dengan tujuan dapat meningkatkan penilaian prestasi kerja yang baik. Semakin hal tersebut diterapkan, semakin besar rasa tanggung jawab dan kepedulian pegawai serta meningkatkan kualitas pegawai.
2. Memberikan penugasan di luar dari rutinitas yang biasa pegawai tersebut lakukan setiap harinya. Seperti *merolling* pekerjaan dan menyertakan rasa tanggung jawab baru terhadap pekerjaan yang sedang ditugaskan saat itu. Tujuan dilakukan hal tersebut adalah untuk mengevaluasi pekerjaan dengan melihat kekurangan serta memperbaiki apa-apa yang menjadi target selanjutnya.