BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis menggunakan aplikasi IBM SPSS *statistics* 25, diperoleh beberapa temuan penelitian yang dirangkum sebagai berikut:

1. *Service Innovation, Growth Mindset* dan *Learning Agility* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employability* Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan *employability* pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan.
2. *Service Innovation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employability* Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan. Dengan demikian, semakin efektif penerapan *service innovation*, maka *employability* pegawai juga akan semakin meningkat.
3. *Growth Mindset* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employability* Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin tinggi tingkat *growth mindset* individu, maka *employability* pegawai akan ikut meningkat.
4. *Learning Agility* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employability* Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *learning agility* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula *employability* pegawai dalam menghadapi tuntutan dan perubahan di lingkungan kerja.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi
    1) Nilai angket terkecil pada variabel *Service Innovation* terdapat pada pernyataan "Pekerjaan saya membutuhkan koordinasi dengan berbagai pihak atau fungsi yang berbeda." Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi dalam mendukung implementasi inovasi pelayanan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan disarankan memperkuat koordinasi antarbidang melalui rapat koordinasi secara berkala, penyusunan alur koordinasi yang jelas, serta optimalisasi pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai media pertukaran informasi antarunit. Selain itu, pengelolaan inovasi seperti Pelayanan Satu Pintu Kepegawaian, Media Center Kepegawaian, sistem CAT CPNS, dan layanan pensiun berbasis data perlu melibatkan seluruh unit terkait secara terintegrasi sehingga proses pelayanan dapat berjalan lebih efektif, meminimalkan keterlambatan informasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian.
    2) Nilai angket terkecil pada variabel *Growth Mindset* terdapat pada pernyataan "Saya lebih mengutamakan perkembangan kemampuan daripada hasil semata." Hal ini menunjukkan bahwa orientasi ASN terhadap pengembangan kemampuan secara berkelanjutan masih perlu diperkuat. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan disarankan membangun budaya pembelajaran berkelanjutan dengan memberikan kesempatan yang lebih luas kepada ASN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, coaching, mentoring, maupun kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Selain itu, evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga memperhatikan proses pembelajaran, peningkatan kompetensi, dan pengembangan kapasitas

pegawai sehingga ASN terdorong untuk terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki..

3) Nilai angket terkecil pada variabel *Learning Agility* terdapat pada pernyataan "Saya tidak menghindari situasi kerja yang kompleks." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian ASN masih memerlukan dorongan untuk lebih percaya diri dalam menghadapi pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan disarankan memberikan kesempatan kepada ASN untuk terlibat dalam penyelesaian tugas yang membutuhkan koordinasi lintas bidang atau penanganan program kerja yang bersifat baru secara bertahap sesuai dengan kompetensi masing-masing. Selain itu, pimpinan dapat memberikan arahan, pendampingan, dan umpan balik selama pelaksanaan tugas sehingga ASN memperoleh pengalaman belajar secara langsung tanpa merasa terbebani ketika menghadapi situasi kerja yang lebih kompleks.
4) Nilai angket terkecil pada variabel *Employability* terdapat pada pernyataan "Keahlian yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang saya jalani." Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki ASN dengan tuntutan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan disarankan melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsi setiap jabatan sebagai dasar dalam penyusunan program pengembangan kompetensi. Selain itu, pelatihan, bimbingan teknis, maupun kegiatan pengembangan lainnya perlu disesuaikan dengan perkembangan sistem dan inovasi pelayanan yang diterapkan, seperti pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), Pelayanan Satu Pintu Kepegawaian, dan layanan kepegawaian berbasis digital, sehingga kompetensi ASN semakin selaras dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *employability*, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah maupun organisasi lainnya sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih luas dan komprehensif.