

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan. Ini berarti bahwa ASN yang menerima penilaian kinerja yang baik, yang mencakup indikator seperti absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kerja sama, kepemimpinan, dan prakarsa, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penilaian yang adil dan transparan meningkatkan perasaan dihargai dan motivasi ASN, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. Kompetensi ASN, yang meliputi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, dan citra diri, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. ASN yang memiliki kompetensi tinggi merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. ASN yang terampil dan berpengetahuan luas cenderung lebih puas karena mereka dapat menangani pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.
3. Penilaian kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN. ASN yang mendapatkan penilaian kinerja yang baik menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, yang diukur melalui indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin waktu, sikap, dan kecekatan mental.

Penilaian kinerja yang baik memberikan umpan balik yang berharga dan motivasi kepada ASN untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja mereka. ASN yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kompetensi yang kuat memungkinkan ASN untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan membuat keputusan yang lebih baik, yang berdampak positif pada hasil kerja mereka.
5. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN. ASN yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang diukur melalui indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja, cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi, komitmen, dan keinginan ASN untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
6. Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja. Ini berarti bahwa peningkatan penilaian kinerja tidak hanya meningkatkan prestasi kerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara penilaian kinerja dengan prestasi kerja. Dengan demikian, strategi untuk meningkatkan penilaian kinerja akan memberikan dampak ganda pada prestasi kerja melalui peningkatan kepuasan kerja.
7. Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja. Ini berarti bahwa kompetensi tidak hanya mempengaruhi prestasi kerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan

kepuasan kerja. ASN yang memiliki kompetensi tinggi cenderung merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ini dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan semangat kerja, sehingga ASN yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan di atas, berikut adalah beberapa rekomendasi teoritis dan praktis untuk meningkatkan pengaruh penilaian kinerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan:

1. Saran Teoritis

Penelitian ini mendukung model mediasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan antara penilaian kinerja, kompetensi, dan prestasi kerja ASN. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dan kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1968) dan Boyatzis (1982), yang menyoroti pentingnya pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan keterampilan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar penelitian lebih lanjut memperdalam eksplorasi tentang bagaimana kepuasan kerja dapat dimaksimalkan melalui berbagai strategi manajerial, serta mempertimbangkan variabel mediasi lain yang mungkin berpengaruh, seperti motivasi intrinsik dan dukungan organisasi. Penelitian tambahan ini akan membantu memperkuat

pemahaman teoretis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja ASN dan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia.

2. Saran Akademis

Dari perspektif akademis, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen sumber daya manusia dengan mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara penilaian kinerja, kompetensi, dan prestasi kerja. Para akademisi disarankan untuk menguji model ini di berbagai konteks organisasi dan sektor yang berbeda untuk memperkuat generalisasi temuan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan variabel mediasi lain, seperti motivasi intrinsik dan dukungan organisasi, untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja ASN. Penelitian komparatif antar daerah atau negara juga bisa dilakukan untuk melihat konsistensi temuan ini dalam konteks budaya yang berbeda. Hal ini akan memperkaya literatur akademis dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika kepuasan kerja dan kinerja dalam berbagai lingkungan organisasi.

3. Saran Praktis

Secara praktis, organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan perlu fokus pada peningkatan penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi ASN untuk meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja. Manajemen harus memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara adil, transparan, dan konstruktif, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan

bagi ASN. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan insentif dan penghargaan yang adil, serta memastikan adanya peluang karier yang jelas. Dengan pendekatan holistik ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.