

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 7 hipotesa terdapat 4 hipotesa yang diterima dan terdapat 3 hipotesa yang ditolak. Adapun hipotesa yang diterima adalah sebagai berikut :

1. Hipotesa 1 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN;
2. Hipotesa 3 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin;
3. Hipotesa 5 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.
4. Hipotesa 6 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin.

Adapun Hipotesa yang ditolak adalah sebagai berikut :

1. Hipotesa 2 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.
2. Hipotesa 4 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin.
3. Hipotesa 7:Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh disiplin

5.2 Saran

Adapun saran yang bisa diberikan untuk penyempurnaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran Praktis
 - a. Kinerja ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik diharapkan dapat mencerminkan kinerja pelayanan kepegawaian yang dapat memberikan kemudahan bagi ASN se - Kabupaten Gresik. Maka dari itu, penilaian kinerja BKPSDM harus bisa objektif dengan lebih kuat menerapkan peraturan bupati

- b. BKPSDM Kabupaten Gresik dalam hal mengatasi kesenjangan kinerja diharapkan dapat menganalisis permasalahan penyebab adanya kesenjangan kinerja tersebut untuk selanjutnya dilakukan analisis strategi pencegahan kesenjangan kinerja. Strategi tersebut bisa melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh masing – masing ASN.
- c. Disiplin kinerja menjadi faktor penting dalam penentuan kinerja. Maka dari itu, BKPSDM Kabupaten Gresik diharapkan lebih konsistensi dalam penegakan disiplin bagi ASN. Komitmen penerapan *reward dan punishment* harus bisa ditingkatkan, selama ini pelaksanaan *reward* berhubungan dengan pemberian Tunjangan Tambahan Pegawai dan *punishment* berhubungan pemotongan Tunjangan Tambahan Pegawai. BKPSDM Kabupaten Gresik dapat memberikan *reward dan punishment* dalam bentuk lain seperti pemberian sertifikat bagi ASN terdisiplin tiap bulan yang dipajang setiap bulan di media social BKPSDM, dapat juga dengan pemberian pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan ASN.
- d. Tunjangan kinerja menjadi faktor penting juga yang berpengaruh terhadap kinerja ASN. Diharapkan BKPSDM Kabupaten Gresik dapat berupaya kembali dalam mengkaji besaran tunjangan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, dan kondisi kerja yang terbaru dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah.
- e. Pemimpin di lingkungan BKPSDM diharapkan dapat menjadi *role model* yang baik bagi bawahan nya termasuk disiplin kerja. Para pemimpin di lingkungan Kabupaten Gresik juga harus bisa membangun komunikasi yang baik dengan bawahan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2. Saran Akademis

- a. Diharapkan akan ada peneliti selanjutnya yang melakukan uji pengaruh variabel lainnya dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN agar bisa memperkaya referensi rujukan organisasi pemerintah untuk dapat meningkatkan kinerja ASN.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan disiplin tidak mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN, maka dari itu diperlukan kajian kembali bagi peneliti selanjutnya seperti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen kinerja (Yulianto *eat all*, 2023)

