

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, adapun kesimpulan yang dicapai dan dapat ditarik, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara Efektivitas Penerapan *E-Performance* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
2. Efektivitas *E-Performance* memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Kota Surabaya, yakni sebesar 0.602 atau 60.2%
3. Indikator pencapaian tujuan pada variabel efektivitas penerapan *e-performance* memiliki nilai rata-rata paling tinggi yakni 3,42. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator adaptasi, yang terdiri atas sub indikator penyesuaian pegawai, peningkatan kemampuan kerja, dan kesiapan sarana dan prasarana dengan nilai 3,32, khususnya pada sub indikator Peningkatan kemampuan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,18. Hal tersebut memperlihatkan bahwa diperlukan adanya upaya peningkatan dan perbaikan pada indikator adaptasi oleh Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
4. Nilai total rata-rata tanggapan responden tentang kinerja pegawai menunjukkan nilai 3,40 yang berada pada interval ke empat dengan kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator kualitas dan nilai terendah pada indikator ketepatan waktu, yakni 3,36 yang

tergolong tinggi. Maka, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Surabaya sudah sangat baik, dengan catatan perlunya peningkatan pada indikator ketepatan waktu.

## 5.2. Saran

Mengacu pada hasil analisis yang telah dilakukan serta memperhatikan kesimpulan yang telah di paparkan, adapun berikut beberapa saran yang diajukan peneliti kepada pihak yang berkepentingan dalam hal ini, sebagai berikut:

1. Pemberian pendampingan khusus dalam proses penerapan *e-performance* dan pengadaan diklat terkait Teknologi, Informasi, dan Komunikasi (TIK) guna mengoptimalkan kemampuan IT ASN, khususnya bagi ASN yang berusia 50 tahun ke atas dalam proses penerapan *e-performance* sebagai sistem manajemen kepegawaian berbasis elektronik. Hal ini perlu dilakukan mengingat lebih dari 50% responden yang mengisi kuesioner ini ada pada rentang usia 50-58 tahun. Hal tersebut juga di dukung oleh nilai rata-rata indikator adaptasi pada variabel efektivitas mendapatkan nilai rata-rata cukup rendah dibandingkan indikator lainnya.
2. Peningkatan pengawasan dan kontrol oleh atasan kepada bawahan, khususnya terkait beban kerja untuk meminimalisir terjadinya ASN pulang tidak tepat waktu yang dapat berdampak pada kinerja ASN tersebut, serta mengembangkan fitur berupa notifikasi pengingat otomatis dalam sistem *e-performance* tentang kewajiban pelaporan aktivitas/hasil kerja harian ASN untuk meningkatkan kesadaran individu.