

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Pemberdayaan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen dengan responden 71 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen
2. Variabel pengawasan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen
3. Variabel *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen
4. Variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen
5. Variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen
6. Variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai tidak dimediasi oleh *employee engagement* pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

7. Variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai tidak dimediasi oleh *employee engagement* pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan di Bidang PPKL Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian
- 2) Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan factor yang mempengaruhi kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, hanya terbatas pada factor pemberdayaan, pengawasan dan kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan topic yang sama namun disarankan menambahkan variabel-variabel yang lain.

## 5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi bagi perkembangan teori-teori

tentang pemberdayaan, pengawasan, *employee engagement* dan kinerja pegawai.

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen khususnya pegawai pada bidang PPKL agar lebih memperhatikan pemberdayaan, pengawasan, kinerja pegawai dan *employee engagement* agar lebih baik dalam mencapai tujuan.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Jadi organisasi perlu melakukan hal-hal sebagai berikut
  - a. Organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan skil kepada pegawainya, karena dengan mengembangkan keterampilan mereka, pegawai akan merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.
  - b. Organisasi perlu menyediakan sarana untuk berbagi ide, dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkontribusi untuk melakukan inovasi itu dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan

2. Pengawasan pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tempat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah dilakukan pengawasan dengan baik. Semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh pegawai.
3. *Employee engagement* pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dari para pegawai dalam melakukan pekerjaannya . Adapun hal-hal yang perlu dilakukan oleh organisasi yaitu :
  - a. Organisasi perlu menetapkan tujuan bersama, jadi ketika karyawan merasa terlibat dalam menentukan arah organisasi, mereka lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. Ini akan membantu menciptakan rasa memiliki dalam pekerjaan
  - b. Organisasi harus mengakui dan menghargai kontribusi pegawai, mereka harus merasa dihargai atas usaha mereka untuk membuat indah wajah kota Kebumen. Hal ini dapat diwujudkan melalui penghargaan formal seperti bulanan atau tahunan yang diberikan oleh organisasi.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai

rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu.

1. Implikasi yang berkenaan dengan pemberdayaan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldisa Arifudin (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi yang berkenaan dengan Pengawasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Viryulia, Arenawati dan Agus Sjafari (2013) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Implikasi yang berkenaan dengan *employee engagement*

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, Employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan

Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deborah C. Widjaja Bella (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

