

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini maka terdapat beberapa pembahasan yang dapat dijadikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Gen Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Employee Experience* pada Gen Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya maka semakin tinggi pula tingkat *Employee Performance*. Dengan demikian H1 diterima.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Gen Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya. Ha; ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Satisfaction* pada Gen Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya maka semakin tinggi pula tingkat *Employee Performance*. Dengan demikian H2 diterima.
3. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Gen Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* pada Gen Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya maka semakin tinggi tingkat *Employee Performance*. Dengan demikian H3 diterima.

## **5.2 Keterbatasan**

Keterbatasan yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Penyebaran Kuesioner

Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian ini melalui perantara *staff* Dinas Pendidikan di Surabaya sehingga peneliti tidak dapat bertatap muka dan bertemu secara langsung dengan karyawan Gen Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya, sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung kondisi responden yang sebenarnya hal ini dapat membatasi kedalaman informasi yang didapat oleh peneliti.

### 2. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dapat membatasi kedalaman informasi yang diberikan. Terdapat kemungkinan bahwa responden memberikan yang tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman nyata mereka, oleh karena itu dapat mempengaruhi validitas hasil.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran kepada:

### 1. Bagi pemerintahan Dinas Pendidikan di Surabaya

- a. Pemerintahan kota Surabaya khususnya pada Dinas Pendidikan Surabaya diharapkan dapat memberikan penghargaan secara teratur kepada guru atas kinerja dan pencapaiannya, baik secara formal maupun informal.

- b. Pemerintahan kota Surabaya lebih memperhatikan lagi peluang pengembangan profesional kepada guru seperti pelatihan lanjutan dan sertifikasi.
  - c. Pemerintahan kota Surabaya dapat mengimplementasikan platform digital untuk membuat administrasi dan komunikasi agar dapat mempermudah dan memberikan pelatihan terkini tentang teknologi pendidikan.
  - d. Pemerintahan kota Surabaya diharapkan dapat membangun komunitas atau forum diskusi guna untuk meningkatkan interaksi dan rasa keterlibatan dikalangan guru.
2. Bagi peneliti berikutnya
- a. Peneliti berikutnya dapat melakukan metode pengumpulan data secara langsung dengan wawancara apabila memungkinkan, untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan lebih akurat dan mencerminkan pengalaman nyata dari Generasi Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya, maka peneliti dapat melihat langsung bagaimana Generasi Z ASN Dinas Pendidikan di Surabaya berinteraksi atau melakukan sesuatu di lingkungan kerja mereka.
  - b. Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan dan mengembangkan kembali variabel penelitian yang dapat mempengaruhi *Employee Performance*, seperti faktor eksternal atau dukungan organisasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Azmy, A., Hartono, D. K., & Mirza, M. (2023). The Effect of Organizational Transformation, Organizational Culture, and Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction: An Evidence from Automotive Component Manufacturing Companies. *Management*, 27(1), 95–129. <https://doi.org/10.58691/man/170437>
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening . *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 498–505.
- Darmawan, R. A., & Napitupulu, E. (2023). The Implementation Effect of Employee Experience Journey, Corporate Culture Internalization, and Engagement Programs on Employee Turnover Intention in WOM Finance Company. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 11(2), 246–261. <https://doi.org/10.46806/jkb.v11i2.924>
- Daya, S., Ayu, D., Lily, L., Universitas, B., & Jakarta, Y. (2024). *Meningkatkan Kinerja Karyawan : Dampak Keterlibatan , Rotasi Pekerjaan , Kompensasi , dan Motivasi*. 2(1), 44–54.
- Desiana, P. M., Andrias, M. S., & Ahyinaa, G. S. (2024). the Mediating Effect of Employee Engagement and Well-Being on Turnover Intention in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 477–487. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.37](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.37)
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020a). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union ( CU ) Corporation of East Kutai District , East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020b). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Pada PT dan Pemahaman Multiagama Jurnal Internasional Multikultural Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*. 2018, 480–489.
- Experience, E., Performance, E., Environment, C., & Environment, T. (2023).

*Article history : Keywords : Employee Experience ; Employee Performance ; Cultural Environment ; Technological Environment ; Harlianto , J ., Rudi ( 2023 ) The corporate world is facing an extraordinary situation that organizations must deal if they want . January, 1–16.*

- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2023). Career competencies and employee performance: Mediating roles of job crafting and employee engagement in Islamic banking in North Sumatra, Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 206–218. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.16](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.16)
- Ramadhan, D. F. (2023). *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Gambar 1 Employee Turnover di dunia Industri Perhotelan "*. 6(3), 1965–1984.
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 1(April), 145–152. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Rizky, A. O., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Leader-Member Exchange, Communication Satisfaction, Job Satisfaction, Employee Engagement Dan Employee Performance. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 667. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.891>
- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 131. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.314>
- Sugianti, A., Negeri, U., Sultan, I., Saifuddin, T., Hasanah, M. R., & Timur, T. J. (2023). *Info pasal*. 33–41.