

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kompetensi tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kuningan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik dan meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin baik dan meningkat juga kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kuningan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik dan meningkatnya lingkungan kerja maka akan semakin baik dan meningkat juga kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kuningan.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik dan meningkatnya kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin baik dan meningkat juga kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kuningan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan juga hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagi DPPKBP3A

- a. Indikator terendah pada variabel kompetensi mempunyai nilai angket terendah pada item ke 7 dengan pernyataan “Saya mampu memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri”. Berdasarkan pernyataan tersebut pemahaman terhadap kemampuan diri sendiri merupakan suatu faktor pendorong untuk membuat kematangan dalam kesiapan mengikuti arus kerja dalam kegiatan bekerja. Seseorang yang mampu memahami kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan situasi baru. Oleh karena itu penting bagi seorang pegawai agar dapat memahami kekuatan dan kelemahannya sendiri supaya tidak terjadi kekeliruan/merasa tidak mampu dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan.
- b. Indikator terendah pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai angket terendah pada item ke 14 dengan pernyataan “Saya selalu menjaga agar pekerjaan saya tidak terhambat saat saya meninggalkan tempat kerja”. Berdasarkan pernyataan tersebut tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan merupakan bentuk komitmen individu dalam setiap aktivitasnya. Artinya kesiapan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya harus dilandasi dengan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, dimana tanggung jawab tersebut dapat memberikan efek jangka panjang yang berupa peningkatan kinerja dan kemampuan untuk mengendalikan diri.
- c. Indikator terendah pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai angket terendah pada item ke 3 dengan pernyataan “Suhu udara di ruangan kerja terasa sejuk dan nyaman”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka pengelola perusahaan harus kembali meninjau tentang kesiapan ruangan kerja yang mendukung pegawai untuk menjalankan tugasnya. Karena sebuah kantor/ruangan harus memberikan efek yang aman dan nyaman terhadap kegiatan bekerja. Terganggunya kenyamanan dalam bekerja tentunya akan mempengaruhi aktivitas dalam bekerja. Ruangan

yang tidak nyaman akan cenderung menurunkan semangat dalam bekerja terhadap seorang pegawai.

- d. Indikator terendah pada variabel kinerja pegawai mempunyai nilai angket terendah pada item ke 5 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang optimal”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka pegawai diharapkan menggunakan waktu kerja secara bijak agar terjadinya keselarasan sesuai apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah kinerja pegawai seperti kepemimpinan, upah, kepuasan kerja dan lainnya, yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner atau angket, sehingga kemungkinan tanggapan responden bersifat subjektif dan tidak menggambarkan keadaan sebenarnya.
2. Dalam hasil penelitian, terdapat hasil yang tidak dikehendaki yaitu  $X_1$  terhadap  $Y$ , yang menunjukkan hasil positif namun tidak signifikan. Sehingga belum bisa membuktikan hipotesis yang diajukan sebagaimana dikehendaki dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan terkait uang, tenaga, dan waktu. Sehingga peneliti belum bisa memaksimalkan penelitian ini terkait keterbatasan tersebut.