

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai tetap di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.
2. Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai tetap di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.
3. Lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai tetap di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.
4. Hasil uji hipotesis melalui uji F (simultan) menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap pegawai tetap di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari peneliti dapat diberikan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini didukung. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja akan berpengaruh secara positif pada kinerja. Pengaruh positif tersebut menandakan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah pelatihan maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

Melihat *mean* Pelatihan memiliki nilai terendah pada item penyampaian materi, sebaiknya Manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik harus bisa menyiapkan pegawainya dengan bekal pelatihan yang akan dilaksanakan dan mengawasi ketika pendidikan dan pelatihan dilaksanakan supaya pegawai yang mengikuti mendapatkan materi secara optimal sehingga akan membawa dampak positif terhadap kinerja setelah mengikuti pelatihan tersebut.

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini didukung. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja akan berpengaruh secara positif pada kinerja. Pengaruh positif tersebut menandakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah disiplin maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

Melihat hasil dari hasil *mean* variabel Disiplin Kerja memiliki nilai terendah pada item ketaatan apa yang boleh dan apa yang tidak oleh dalam organisasi. sebaiknya manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik mencatat apa aja yang boleh dan apa yang tidak boleh dalam instansi serta memberikan sanksi berupa teguran langsung dari atasan apabila ditaat terhadap prosedur operasional.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini didukung. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif pada kinerja. Pengaruh positif tersebut menandakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah lingkungan maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

Melihat hasil dari hasil *mean* variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai terendah pada tata tempat dan warna, sebaiknya manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Sebaiknya merenovasi tata tempat dan warna ruangan yang lebih terang sehingga tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.

5.2.1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dengan memperbaiki nilai – nilai variable lebih ditingkatkan lagi dan menggunakan teknik analisis yang berbeda.