

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang di dapatkan dari peneliti adalah :

1. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT. Dengan dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,142 > t_{tabel}$ sebesar $1,975$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka apabila semakin baik tingkat kompetensi pada instansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT.
2. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT. Dengan dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,211 > t_{tabel}$ sebesar $1,975$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ maka apabila semakin baik budaya organisasi pada instansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT.
3. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT. Dengan dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,524 > t_{tabel}$ sebesar $1,975$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka apabila semakin baik lingkungan kerja non fisik pada instansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran dapat diberikan kepada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan Kementerian Desa PDTT yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Kompetensi indikator memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompetensi hasil *average total* yang tertinggi diperoleh pada indikator nilai, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil *average total terendah* terdapat pada sikap, disarankan bagi instansi memperhatikan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan cara memiliki sikap positif dalam menghadapi masalah ditempat kerja dan juga mudah untuk bekerja sama atau berkolaborasi dengan rekan kerja atau tim. Karena kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel budaya organisasi hasil *average total* yang tertinggi diperoleh pada indikator performa, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil *average total terendah* terdapat pada kesadaran diri. Oleh karena itu, disarankan bagi instansi lebih memperhatikan dalam meningkatkan budaya organisasi karena dengan memahami pentingnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya untuk memperbaiki aspek ini dapat mencakup pengembangan diri dan kemampuan dengan memiliki kesadaran diri yang tinggi agar dapat mewujudkan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Serta memberikan umpan balik secara teratur kepada pegawai untuk mendorong perubahan perilaku yang diinginkan. Dengan demikian, diharapkan bahwa peningkatan kesadaran diri akan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Karena budaya organisasi menentukan seberapa baik sebuah perusahaan dalam melaksanakan setiap kinerjanya

c. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik pada *average* total tertinggi diraih pada indikator hubungan rekan kerja setingkat dan suasana lingkungan kerja, sehingga penting bagi instansi untuk mempertahankan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan, hasil *average* total terendah terdapat pada indikator hubungan atasan dengan pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar instansi lebih memperhatikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mempertahankan hubungan atasan dengan pegawai. Sehingga terjalinnya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan lalu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat. Selanjutnya pihak instansi diharapkan dapat mempertahankan suasana kerja yang baik kepada pegawai sebab suasana kerja dibutuhkan agar dapat memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Suasana kerja dengan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan lingkup tema yang serupa yang berhubungan dengan kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang sama.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memakai variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya lebih baik dari penelitian sebelumnya.
- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meninjau ulang kembali pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti, agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberikan tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia

