

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan serta berdasarkan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel (dependen) kinerja. Artinya jika pelatihan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (dependen) kinerja. Dikarenakan pegawai memiliki profesionalisme terhadap bidang pekerjaannya yang sudah terbentuk di dalam diri pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Hasil dari uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel (dependen) kinerja. Untuk meningkatkan kinerja harus didukung oleh keduanya yaitu pelatihan dan lingkungan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

1.2 Keterbatasan Penelitian

1. Terdapat keterbatasan dalam penggunaan kuesioner dalam penelitian, dikarenakan jawaban yang diberikan oleh responden tidak dapat menunjukkan keadaan yang sesungguhnya dikarenakan terdapat perbedaan pemahaman pada tiap responden.
2. Kriteria pada penelitian ini yaitu pegawai ASN dan menggunakan 88 sampel yang hanya mewakili dari keseluruhan pegawai.
3. Variabel yang terbatas pada penelitian ini yaitu hanya menggunakan variabel pelatihan dan lingkungan kerja.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi menghasilkan saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi
 - a. Pada pelatihan hasil pada kuesioner pertanyaan nomor 3 yaitu “materi pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan organisasi” mendapatkan skor rendah dari pertanyaan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu dengan memperhatikan materi yang digunakan agar sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b. Pada lingkungan kerja hasil pada kuesioner pertanyaan nomor 3 yaitu “tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan kerja” mendapat skor rendah dari pertanyaan yg lain. Sehingga

menghasilkan saran yaitu memperhatikan lingkungan kerja yang tenang terbebas dari suara bising.

- c. Pada kinerja hasil pada kuesioner pertanyaan nomor 1 yaitu “kualitas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan standar organisasi” menghasilkan skor rendah dari pertanyaan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu pegawai harus memberikan hasil pekerjaan yang maksimal dan sesuai dengan standar organisasi.

2. Pemerintah Kota

Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan fasilitas dan sarana pada bidang pelayanan publik agar semakin baik dan memiliki keunggulan.

3. Instansi (Kampus)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk program studi manajemen SDM.

4. Peneliti Selanjutnya

- a. Mengembangkan dan memperluas variabel lain dalam penelitian pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, seperti menambahkan variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan variabel lainnya.
- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya.