

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan. Hal mana dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur berdasarkan empat indikator, yakni bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan tersedianya sarana angkutan. Lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan berada pada kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata 17,37 atau 57,9%, Hal ini terbukti dari tanggapan karyawan yang mayoritas merespon negatif terhadap butir-butir pernyataan pada indikator tersebut. Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan belum cukup baik untuk memicu pegawainya menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Beban kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga indikator, yakni kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Berdasarkan tanggapan pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan beban kerja berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 11,83 atau 39,43%, Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan menilai beban kerja dengan cukup objektif, sehingga beban kerja yang cukup berat masih dianggap wajar agar dapat menyelesaikan tugas/ pekerjaan lebih optimal. Mayoritas pegawai pada

3. Dinas ini merespon positif terhadap butir pernyataan pada indikator beban kerja yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.
4. Pemberian insentif dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua indikator, yakni insentif material dan insentif non-material. Pemberian insentif yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan terhadap pegawainya memperoleh nilai rata-rata 16,1 atau 53,7%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa mayoritas pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan masih merasa tidak puas dengan sikap atasan yang tidak apresiatif terhadap hasil kerja pegawainya. Kurangnya pemberian insentif material ataupun non-material oleh atasan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas capaian kerja yang mereka telah lakukan.
5. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga indikator, yakni loyalitas kesetiaan pegawai, tanggung jawab, dan ketrampilan kemampuan pegawai. Secara umum kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan sudah cukup baik dengan nilai rata-rata 26 atau 86,7%. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan positif dari para pegawai terhadap loyalitas kesetiaan pegawai, tanggung jawab, dan keterampilan kemampuan pegawai. Khususnya pada indikator loyalitas kesetiaan pegawai mengenai keinginan untuk menjaga nama baik instansi masih terbilang rendah, dan juga pada indikator tanggung jawab tentang keberanian dan tanggung jawab pegawai untuk menanggung resiko tugas/ pekerjaan yang dibebankan masih rendah.

5.2 Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, adalah sebagai berikut:

1. Atasan hendaknya dapat meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan memperbaiki Gedung kantor yang sudah tua, meningkatkan semua peralatan kerja, memperbaiki fasilitas kantor, dan memperhatikan angkutan pegawai baik yang hendak bekerja menuju kantor, maupun pegawai yang akan bekerja ke desa. Kesemuanya itu sangatlah penting dalam upaya meningkatkan dan mendukung kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan mereka.
2. Atasan hendaknya lebih memperhatikan jenis pekerjaan / tugas yang diembankan kepada pegawainya dengan standar pekerjaan yang ditetapkan agar pegawai tidak merasa sangat terbebani.
3. Atasan harus lebih mampu mengupayakan pemberian insentif yang sesuai kepada pegawai baik berupa material atau non-material untuk memacu tingkat kinerja pegawai menjadi lebih baik.
4. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka bersemangat dalam bekerja dan memiliki kreatifitas dalam bekerja. Selain itu, perlu ditanamkan rasa kecintaan terhadap instansi tempat mereka bekerja pada diri pegawai agar mereka lebih merasa peduli dan memiliki terhadap instansi mereka. Pada akhirnya mereka mencintai instansi mereka dan mau serta mampu menjaga nama baik instansi mereka.