BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) kota Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Analisis deskriptif dari variable Pengawasan kerja pegawai Bappeda kota Bandung secara rata-rata masuk kedalam kategori baik. Hal ini ditandai dengan persepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator pengawasan kerja yaitu Adanya pengawasan secara langsung dari pimpinan membuat pegawai susah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, adapun yang masuk dalam kategori terendah adalah Pengawasan pemimpin secara tidak langsung membuat pegawai mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Hasil Analisis deskriptif dari variable Lingkungan kerja pegawai Bappeda kota Bandung secara rata-rata masuk kedalam kategori baik. Hal ini ditandai dengan presepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator lingkungan kerja yaitu Dekorasi tata ruang kerja masih belum tertata rapih. Adapun yang masuk dalam kategori terendah adalah indikator Suhu setiap ruangan membuat bapak/ibu mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi.

3. Hasil Analisis deskriptif dari variable kinerja pegawai Bappeda kota Bandung secara rata-rata masuk kedalam kategori baik. Hal ini ditandai dengan persepsi Pegawai Bappeda dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator pegawai merasa tidak mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun yang masuk dalam kategori terendah adalah indikator Kualitas pegawai belum memenuhi standar Bappeda.
4. Hasil uji hipotesis secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan negatif. Artinya ketika dimana pengawasan kerja buruk maka kinerja pegawai akan menurun. Hal ini disebabkan karena dalam setiap kegiatan pengawasan pegawai sangatlah penting bagi instansi tertentu.
5. Hasil uji hipotesis secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Ketika dimana lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya dimana lingkungan kerja buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di bab IV dan dari penarikan kesimpulan diatas, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Kategori terendah adalah Pengawasan pemimpin secara tidak langsung membuat pegawai mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan melakukan pengawasan secara langsung agar dapat mengurangi

sedikit beban pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kategori terendah adalah indikator Suhu setiap ruangan membuat bapak/ibu mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi, suhu ruangan kerja dapat diperhatikan karena ruangan yang terlalu dingin atau terlalu panas akan mengakibatkan para pegawai susah menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kategori terendah adalah indikator Kualitas pegawai belum memenuhi standar Bappeda, kualitas pegawai harus lebih di tingkatkan agar dapat memenuhi standar pekerjaan Pegawai Bappeda.
4. Bagi peneliti yang tertarik dalam bidang yang sama, perlu dipertimbangkan pengaruh faktor lain selain pengawasan dan lingkungan kerja. Faktor lain tersebut dapat berupa pengaruh faktor eksternal atau pengaruh internal terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, penelitian dapat juga dikembangkan dengan tidak hanya meneliti kinerja pegawai saja akan tetapi dapat dikaitkan dengan variable lainnya. Penelitian dengan topik sama atau di perluas di organisasi lainnya perlu juga dilakukan untuk memperoleh gambaran dan perbandingan yang lebih jelas dalam pengembangan pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja di organisasi seluruh indonesia.