

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,767 > 2,021$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ($0,001 < 0,05$), nilai β_1 sebesar 0,404 artinya Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,776 > 2,021$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ($0,000 < 0,05$), nilai β_2 sebesar 0,474 artinya Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Secara simultan beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri, hal ini berdasarkan hasil hipotesis yaitu uji F (simultan) yang menghasilkan nilai f hitung ($61,773 > 3,23$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ($0,000 < 0,05$). Artinya Beban Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai masih memiliki kekurangan, sehingga peneliti memberikan saran antara lain:

A. Bagi Instansi

- 1) Berdasarkan penelitian pada variabel beban kerja, skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada indikator Penggunaan waktu kerja dengan pernyataan “Saya sudah bekerja dengan efektif sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.” (pernyataan no.5), dengan rata-rata skor 4,14 Hal ini berarti adanya waktu tidak digunakan dengan efektif. Diharapkan para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri dapat memperhatikan waktu kerja dengan baik dan maksimal, agar pegawai terhindar dari beban kerja yang berlebihan sehingga akan tercipta kinerja yang baik.
- 2) Berdasarkan penelitian pada variabel pelatihan kerja, skor rata-rata jawaban pelatihan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
Berdasarkan responden paling rendah pada indikator Instruktur dengan pernyataan “Instruktur menjelaskan materi dengan baik dan bisa dimengerti oleh peserta pelatihan.” (pernyataan no.1), dengan rata-rata skor 3,51. Hal ini berarti instruktur kurang detail dalam menyampaikan materi. Diharapkan dapat meningkatkan pelatihan yang lebih giat untuk pegawai Pemadam Dinas Kebakaran Sektor Wisma Asri, baik peserta maupun instruktur dan terkait materi yang disampaikan dengan baik agar target pelatihan lebih meningkat dari sebelumnya, dengan adanya pelatihan yang lebih meningkat, maka akan tercipta kinerja yang baik, dilihat dari hasil penelitian variabel pelatihan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai.
- 3) Berdasarkan penelitian pada variabel kinerja, skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada indikator Kuantitas kerja dengan pernyataan “Apabila tugas yang saya kerjakan tidak memenuhi target maka saya pantas menerima sanksi/teguran”. (pernyataan no.4), dengan rata-rata skor 3,95 Hal ini berarti

kurangnya sanksi yang diberikan apabila pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sebagai pegawai yang harus mengabdikan dengan masyarakat, target menjadi hal yang sangat penting, pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri harus siaga dalam memenuhi kebutuhan instansi dan masyarakat. beban kerja dan pelatihan kerja yang diterima pastinya memengaruhi kinerja pegawai yang berdampak pada target kerja tersebut. apabila sanksi tidak diberikan, maka memengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, sanksi dan bentuk penghargaan kepada pegawai lebih diperhatikan agar pegawai Pemadam Kebakaran Wisma Asri dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik agar target pekerjaan tercapai sesuai tujuan.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dengan meneliti variabel-variabel di luar penelitian ini, meneliti pada fokus yang berbeda atau dengan menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasil penelitian ini.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, karena penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 74,3 %.
- 3) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kinerja pegawai serta lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data yaitu sebesar 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk melengkapi penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan variabel yang belum diteliti.