

B AB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah dibahas dan diuraikan pada Bab IV mengenai Pengaruh Manajemen Perubahan, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Maka berdasarkan pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif, gambaran tentang manajemen perubahan, pelatihan, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut:
 - a. Skor rata-rata untuk manajemen perubahan yaitu 3,47. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang dimiliki pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang terjadi perubahan yang sudah baik.
 - b. Skor rata-rata untuk pelatihan yaitu 4,14. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimiliki pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang sudah baik.
 - c. Skor rata-rata untuk fasilitas kerja yaitu 4,40. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang dimiliki pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang sudah baik.

- d. Skor rata-rata untuk kinerja pegawai yaitu 4,65. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang sudah sangat baik.
2. Variabel manajemen perubahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 3,088 sedangkan hasil perhitungan dari t_{hitung} sebesar 2,032, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Kemudian taraf signifikansi pengujian 0,00 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan manajemen perubahan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, Ditunjukkan dalam perilaku pegawai dalam perubahan, kreativitas dan inovasi, memahami dan menghadapi perubahan dalam setiap aktivitas dan mengendalikan perubahan dalam sistem organisasi.
3. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 4,418 sedangkan hasil perhitungan dari t_{hitung} sebesar 2,032, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan taraf signifikansi pengujian 0,004 kurang dari 0,05. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang terutama pelatihan disesuaikan pesertanya,

materi, metode, instruktur dan tujuannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Semakin baik fasilitas yang diberikan oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil dari t tabel sebesar 3,072 sedangkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 2,032, maka t hitung $<$ t tabel. Sedangkan taraf signifikansi pengujian 0,004 kurang dari 0,05. Dalam mempermudah kelancaran bekerja seperti penyediaan fasilitas kerja, fasilitas kelengkapan kerja dan fasilitas sosial akan meningkatkan kinerja pegawai.
5. Variabel manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Maka semakin baik manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Maka mampu mempengaruhi keadaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

5.2 Saran

Setelah pengujian dan analisa kemudian mempelajari dan menganalisa kondisi dan situasi serta menyimpulkan hasil penelitian pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Maka penulis menuliskan beberapa saran yang bersangkutan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Saran Bagi Penelitian Lanjutan

- a. Bagi penelitian mendatang, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya baik melanjutkan penelitian ini maupun untuk melengkapi data penelitian lain dimasa mendatang mengenai manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang. Pada penelitian ini hasil yang didapatkan hanya sebesar 56,8%, sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya diluar model regresi. Maka menurut penulis lebih baik menambahkan faktor variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang selain variabel yang lebih potensial selain variabel yang sudah diteliti oleh penelitian ini.

- b. Bagi penelitian selanjutnya lebih baik sampel diperluas lagi dan daerah penelitian diperluas lagi. Kemudian saran dari peneliti perlu melakukan perbandingan dengan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak selain di Kota Pangkalpinang agar mendapatkan hasil yang maksimal terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi penelitian selanjutnya peneliti juga menyarankan untuk melakukan analisis dengan alat analisis yang berbeda agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam perhitungan penelitian dimasa depan dan membantu instansi mendapatkan hasil yang diharapkan dari penelitian.

2. Saran untuk Dinas Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang

- a. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang lebih baik memperhatikan kembali manajemen perubahan yang terjadi dilingkungan eksternal maupun internal disekitar kantor. Perubahan memang tidak bisa dihindari namun perlunya penyesuaian agar pegawai bisa langsung menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengetahui serta memahami perubahan sebelum perubahan tersebut dilaksanakan. Adapun hal yang harus diperhatikan diantaranya sistem nilai dan norma, metode dan cara kerja, keadilan merupakan suatu hal yang mempengaruhi kenyamanan bekerja pegawai didalam kantor dan keadilan adalah salah satu yang menciptakan keharmonisan antar pegawai maupun

atasan, kreatif dan inovatif, jam kerja dan uraian, sistem kepemimpinan, tanggung jawab, kerjasama, pengambilan keputusan, pembinaan perubahan dan penyesuaian struktur organisasi juga perlu di perhatikan agar kinerja pegawai meningkat dan tidak merasa terancam posisinya didalam bekerja.

Hal ini dikarenakan bahwa berdasarkan penilaian dari 3 variabel, variabel manajemen perubahan memiliki total skor terendah dibandingkan dengan penilaian variabel lainnya. Hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

- b. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang sebaiknya juga memperhatikan pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai. Dalam hal ini perlunya memperhatikan kualifikasi peserta, kesesuaian kebutuhan, serta kesesuaian materi dan metode pelatihan. Dalam hal ini dengan adanya perhatian terhadap kualifikasi peserta pelatihan, kesesuaian materi dan metode serta tujuan seperti sesuai pendidikan, penguasaan materi, semangat mengikuti, melakukan seleksi, sesuai tujuan, sesuai komponen, tepat sasaran dan tujuan yang jelas dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sesuai kebutuhan pegawai terutama dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai terhadap Dinas Sosial,

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

- c. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sdi Kota Pangkalpinang, hendaknya juga memperhatikan fasilitas kerja bagi pegawai baik fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja, dan fasilitas sosial pegawai. Adapun fasilitas kantor yang harus diperhatikan adalah komputer hendaknya tersedia untuk para pegawai serta alat tulis kantor pendukung pekerjaan, selanjutnya internet, telepon, transportasi dan alat pembantu percetakan sebagai akses dalam mempermudah pekerjaan. Selain itu perlunya fasilitas sosial seperti ruang kerja yang nyaman dan tidak berdesak-desakan, memiliki kantin, toilet yang nyaman memisahkan antara toilet laki-laki dan perempuan, dan kenyamanan beribadah.