

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan dilapangan dan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Sungai Sembulan, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human Relation*, Disiplin Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Sungai Sembulan masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata *Human Relation* sebesar 4,08%, Disiplin Kerja sebesar 4,07%, Pemberian Insentif sebesar 3,12% dan Kinerja Pegawai sebesar 4,05%.
2. *Human Relation* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *human relation* peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan yang di peroleh dari hasil t hitung untuk X_1 sebesar 2.416 lebih besar dari t tabel 1,688 dengan signifikansi sebesar 0.021 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak.
3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan yang di peroleh dari hasil t hitung untuk X_2 sebesar 2,300 lebih besar dari t

tabel 1,688 dengan signifikansi sebesar 0.027 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan Ho ditolak.

4. Pemberian Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pemberian insentif mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan yang di peroleh t hitung untuk X_3 sebesar 3,564 lebih besar dari t tabel 1,688 dengan signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H3 diterima dan Ho ditolak.
5. Pengujian secara bersama-sama antara *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan dengan hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 14,064 dan F tabel dengan dfl= derajat pembilangan 3 df 2= derajat penyebut 36 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,87 berarti F hitung > f tabel. Hasil $\rho = 0,000 < 0,05$, sehingga H4 yang menyatakan *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan diterima.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif yaitu antara lain:

1. Saran untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Masih ada banyak variabel lain yang sekiranya mampu memberikan kontribusi pada kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menyarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel penelitian yang sekiranya relevan mampu memprediksi kinerja pegawai atau bagi peneliti selanjutnya juga bisa membuang salah satu variabel dari penelitian ini yang di anggap kurang berpengaruh untuk kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan human relation, disiplin kerja, pemberian insentif .

2. Saran yang ditujukan untuk Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Sungai Sembulan

Saran yang ditujukan untuk Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Sungai Sembulan harus memperhatikan peranan *human relation*, disiplin kerja dan pemberian insentif, karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan manusia (*human relation*) antar pegawai dan atasan sudah tinggi, maka kebijakan-kebijakan yang telah ada dapat di pertahankan karena sudah baik,

dan untuk meningkatkan *human relation* pada pegawai maka harus meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *human relation* agar tujuan kinerja yang ingin dicapai akan maksimal. Kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja pun sudah tinggi, maka kebijakan-kebijakan yang telah ada dapat di pertahankan karena sudah baik, dan untuk meningkatkan disiplin kerja pada pegawai maka harus meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja agar tujuan kinerja yang ingin dicapai akan maksimal, dan atasan pun harus lebih memperhatikan tentang pemberian insentif yang seharusnya diberikan kepada pegawai yang berprestasi, hal ini agar pegawai lebih semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan yang telah di tetapkan pun tercapai. Sedangkan untuk para pegawai Dinas KPHP perlu perlu di tingkatkan lagi kinerja dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.