

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapati beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, baik dari segi fisik maupun psikologis, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi kerja yang positif terbukti mampu mendorong produktivitas pegawai di Diskominfo Kabupaten Klaten.
2. Berdasarkan hasil uji parsial, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun motivasi penting sebagai pendorong perilaku kerja, pada penelitian ini motivasi pegawai belum terkelola secara optimal sehingga tidak mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam kebijakan motivasi, terutama terkait sistem penghargaan, promosi, dan pengakuan prestasi.
3. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai atau belum diimplementasikan dengan optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan perlu dikelola secara terpadu agar dapat mendorong kinerja pegawai secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi Pimpinan Diskominfo Kabupaten Klaten

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pimpinan Diskominfo Kabupaten Klaten agar terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperbaiki kebijakan motivasi melalui penghargaan dan insentif yang adil, serta memastikan program pelatihan sesuai kebutuhan pegawai. Bagian SDM diharapkan rutin mengevaluasi pelatihan dan motivasi kerja pegawai agar hasilnya berdampak pada kinerja. Pegawai juga diharapkan memanfaatkan fasilitas dan pelatihan yang ada dengan baik, serta menjaga suasana kerja yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel dan memperluas objek penelitian agar hasilnya lebih mendalam dan bermanfaat.

2. Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah variabel dan sampel. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi untuk memperkaya hasil penelitian. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih beragam dan memperluas objek penelitian ke instansi sejenis agar hasilnya dapat dibandingkan dan digeneralisasi dengan lebih baik.