

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan mengenai penelitian yang berjudul pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,458 atau 45,8%. Artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 45,8% selebihnya dijelaskan oleh faktor lainnya.
2. *Job insecurity* berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Dapat disimpulkan bahwa walaupun pegawai tidak aman dalam bekerja tetapi tidak mengganggu terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Dapat disimpulkan bahwa baik atau buruk bentuk lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja fisik maupun non fisik maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baiknya disiplin kerja yang diterapkan oleh dinas terkait maka akan mengakibatkan kinerja pegawai juga akan baik.

5.2 Implikasi Penelitian

Berikut beberapa implikasi penelitian yang terdapat pada penelitian ini:

1. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat sudah dapat teratasi, ini dapat dilihat dari hasil penelitian dimana *job insecurity* tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dimana adanya peraturan para pegawai negeri sipil dilingkungan dinas tersebut tidak dapat dengan sewenang-wenang di rotasi oleh pemerintah daerah, apabila pemda ingin merotasi harus ada surat rekomendasi yang dikeluarkan oleh Kementerian Dalam Negeri dengan penilaian yang objektif berdasarkan kinerja pegawai. Pegawai pelayanan agar pelayanan terhadap masyarakat menjadi baik dan tidak ada masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan pegawai maka harus dibuat Standar Operasional Pelayanan yang jelas agar pegawai pelayanan bekerja sesuai arah sehingga kinerja pegawai menjadi baik dan ketidakamanan kerja pegawai menjadi rendah.

2. Lingkungan Kerja sebaiknya agar lebih diperhatikan, walaupun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi lingkungan kerja tersebut lebih diperhatikan, seperti kebersihan agar ruangan kerja terus bersih sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu ruang tunggu masyarakat perlu juga diperhatikan, apabila ruang tunggu baik maka masyarakat akan merasa nyaman dalam berurusan dengan instansi tersebut. Sehingga mengakibatkan target kegiatan seperti pembuatan e-ktip, Kartu keluarga, akta kelahiran, dan lain-lain akan tercapai.

3. Disiplin kerja yang baik di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Pasaman Barat akan mengakibatkan kinerja pegawai akan menjadi baik. Pegawai harus diberikan *reward* atau penghargaan atas hasil disiplin kerja yang dilakukannya. Pemberian penghargaan dapat berupa memberikan remunerasi atau tunjangan kinerja, selain itu dapat memberikan penghargaan berupa pegawai teladan setiap bulannya dengan imbalan yang berharga. Dengan adanya imbalan yang berharga maka pegawai akan berpacu dalam meningkatkan kedisiplinannya. Selain itu untuk untuk memantapkan pelayanan kepada masyarakat yang melakukan urusan ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat, pegawai pelayanan harus diberikan pelatihan tentang pelayanan kepada masyarakat agar lebih disiplin terhadap jam kerja pelayanan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan hanya pada satu instansi yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kuesioner yang disebar rawan terjadi *error* karena kuesioner yang menyebarkannya adalah bagian kepegawaian dinas tersebut.
3. Variabel penelitian dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen (*job insecurity*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

5.4 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dilakukan pada organisasi yang mencari laba atau diluar pemerintahan sehingga hasil penelitian bisa dikembangkan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan populasi dan sampel yang berbeda.
3. Pada saat responden mengisi kuesioner sebaiknya peneliti mendampingi responden dalam mengisi kuesioner
4. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain atau menggabungkan dengan variabel lain sehingga akan muncul penemuan baru.