

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,043 sedangkan  $t_{tabel}$  1,695 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.
2. Lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa untuk lingkungan kerja  $t_{hitung}$  sebesar 1,390 sedangkan  $t_{tabel}$  1,695 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk Manajemen Diri dapat disimpulkan bahwa untuk Manajemen Diri  $t_{hitung}$  sebesar 2,948 sedangkan  $t_{tabel}$  1,695 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.
4. Dari uji simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 9,177$  dan  $F_{tabel} = 2,91$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk kepemimpinan Terhadap keterlibatan pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu. perlu dipelihara sehingga dapat meningkatkan kualitas keterlibatan pegawai di mata masyarakat dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas jasa pelayanan masyarakat. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai.
2. Reputasi Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu yang dikenal sebagai instansi yang sering dikunjungi masyarakat perlu dipertahankan dan bila perlu sebaiknya manajemen Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhanbatu semakin berinovasi lagi supaya semakin menumbuhkan kepercayaan untuk melakukan keputusan manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama dalam meningkatkan sumber daya manusia terutama dibidang pelayanan kepengurusan tanah masyarakat .
4. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik, maka perlu dilakukan uji lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam manajemen

sumber daya manusia dengan menambahkan variabel bebas yang lebih banyak.