

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kinerja PKB di Kabupaten Pemalang mayoritas dalam kategori baik sejumlah 88 responden (94,6%), kategori sedang sejumlah 5 responden (5,4%), dan tidak ada responden dalam kategori buruk (0,0%)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja PKB di Kabupaten Pemalang sebesar 44,7% dengan arah positif yang berarti semakin baik kompetensi PKB maka kinerjanya akan semakin baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja PKB di Kabupaten Pemalang sebesar 15,3% dengan arah positif yang berarti semakin tinggi motivasi PKB maka kinerjanya akan semakin baik.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja PKB di Kabupaten Pemalang sebesar 39,7% dengan arah positif yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerjanya akan semakin baik.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja PKB di Kabupaten Pemalang sebesar 18,4% dengan arah positif yang berarti semakin demokratis gaya kepemimpinan atasan langsungnya maka kinerjanya akan semakin baik.
6. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Pemalang sebesar 52,8% sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat diajukan penulis setelah melihat hasil kesimpulan diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bapermas dan KB Kabupaten Pemalang

- a. Kompetensi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja PKB di Kabupaten Pemalang, oleh karena itu untuk meningkatkan kompetensi PKB maka :

- 1) Perlu adanya upaya meningkatkan kompetensi PKB khususnya kompetensi relasi interpersonal melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis yang berkelanjutan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan PKB dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat agar tercipta jejaring dan kemitraan program KB yang baik di lini lapangan.
- 2) Melakukan evaluasi secara berkala kompetensi yang dimiliki oleh PKB untuk mewujudkan PKB yang handal dan professional.

- b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja PKB di Kabupaten Pemalang, maka :

- 1) Lingkungan fisik seperti Kantor UPKB dan PP di Kecamatan agar lebih diperhatikan beserta kelengkapan sarana dan prasarana, dari 14 Kecamatan masih ada 3 Kecamatan yang belum memiliki gedung UPKB dan PP sendiri maka perlu diusulkan dan direalisasikan pembangunan gedungnya.

- 2) Perlunya menjalin jejaring dan kemitraan dengan tokoh masyarakat dan tokoh agama di tingkat Desa/Kelurahan/Kecamatan/Kabupaten guna memperoleh dukungan dan bersedia menjadi motivator dalam pelaksanaan Program KB di Kabupaten Pemalang.
 - 3) Selalu melakukan komunikasi dan koordinasi dengan Bupati dan Ketua DPRD beserta jajarannya untuk mengoptimalkan dukungan terhadap Program KB di Kabupaten Pemalang.
- c. Persepsi Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar ketiga terhadap kinerja PKB di Kabupaten Pemalang, maka diharapkan Kepala UPKB dan PP di masing-masing Kecamatan agar lebih bersifat demokratis dalam pelaksanaan tugas.
- d. Motivasi kerja memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja PKB di Kabupaten Pemalang, akan tetapi tetap perlu mendapatkan perhatian dari pengelola program KB. Diharapkan kepada pengelola program KB agar selalu memberikan dorongan dan penghargaan kepada PKB agar tercapai hasil kerja yang terbaik, memberikan peluang dan kesempatan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan melalui kegiatan bintek/diklat, memberikan kesempatan menghadiri seminar/workshop, dan memberikan dorongan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

2. Bagi Peneliti lain

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh model penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja PKB, seperti : budaya kerja, komunikasi, stress kerja, kompensasi finansial, penempatan kerja dan lain sebagainya.

