

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gender berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gender, Latar Belakang Pendidikan dan Tingkat Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.

6.2. Saran

1. Memperhatikan faktor gender untuk peningkatan berbasis logis dan pekerjaan yang bersifat fisik itu lebih cocok untuk pegawai laki-laki, sementara yang membutuhkan ketelitian dan kedetilan dalam pelaksanaan pekerjaan itu lebih cocok pegawai perempuan, sehingga Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten yang lebih dominan berorientasi

pada pekerjaan teknis dilapangan, maka penempatan pegawai laki-laki yang sangat sesuai sehingga dalam menunjang kinerja dinas.

2. Latar Belakang Pendidikan pegawai harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian terlihat bahwa dimensi latar belakang pendidikan sangat kuat pengaruhnya terhadap dimensi prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten, sehingga diharapkan kedepannya agar para pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten lebih memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai dalam penempatan posisi pegawai yang bersangkutan.
3. Pemahaman agama dan implementasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan keahlian, namun belum mampu meningkatkan kinerja terkait prestasi kerja, perilaku dan kepemimpinan, sehingga pemahaman agama sebaiknya dilakukan dengan menggunakan bahasa yang lebih bisa dipahami dalam menunjang factor kinerja yang lainnya, juga perlunya Pemerintah Daerah memasukan implementasi agama dalam SOP atau aturan yang mengikat setiap pegawai sehingga diharapkan mampu menjalankan pekerjaan dengan pengamalan nilai-nilai agama sebagai pondasi dan petunjuk.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar variabel tingkat religiusitas untuk menjadi variabel dependen, untuk menggali lebih dalam factor-faktor yang mempengaruhi tingkat religiusitas serta menggali lebih

detail lagi factor-faktor demografi yang lain selain gender, latar belakang pendidikan dan tingkat religiusitas terhadap kinerja pegawai.

