

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis perbedaan kinerja berdasarkan gender, kompetensi dan pelatihan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas dapat disimpulkan sebagai berikut:

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kompetensi terhadap gender menunjukkan bahwa perbedaan gender tidak mempengaruhi tingkat kemampuan pegawai.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel pelatihan terhadap gender menunjukkan bahwa perbedaan gender tidak mempengaruhi pengembangan keterampilan pegawai.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
8. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kompetensi berdasarkan gender terhadap kinerja menunjukkan gender tidak dapat menjadi variabel mediasi antara kompetensi dengan kinerja karena

semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka tanpa memandang gender.

9. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel pelatihan berdasarkan gender terhadap kinerja menunjukkan gender tidak dapat menjadi variabel mediasi antara pelatihan dengan kinerja karena mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya dan tidak mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri tanpa memandang gender.
10. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka manajemen instansi perlu lebih memperhatikan kompetensi yang diterapkan serta pelatihan yang baik untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

## **5.2. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Untuk meningkatkan kompetensi dengan melakukan kegiatan bersama-sama secara rutin sehingga membuat para pegawai bisa saling mendekatkan diri satu sama lain selain itu memberikan

pelatihan kepemimpinan supaya pegawai dapat saling memberikan arahan dan memberikan dukungan satu sama lain.

3. Untuk meningkatkan pelatihan yaitu memilih metode pelatihan yang tepat yang disesuaikan dengan peserta pelatihannya memberikan masukan dan saran kepada pegawai yang belum mampu merealisasikan hasil dari pelatihan, meningkatkan sarana pelatihan menjadi lebih baik sehingga menarik minat peserta pelatihan.
4. Pada hasil distribusi frekuensi pada indikator kesetaraan yaitu pada pernyataan pegawai laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama untuk memperoleh fasilitas dari instansi, ada beberapa pegawai yang belum merasa cukup pada fasilitas yang disediakan oleh instansi. Agar instansi lebih memperhatikan fasilitas yang belum mencukupi.