

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jambi berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai telah cukup memadai untuk menunjang pemahaman tugas, pengambilan keputusan, dan peningkatan kualitas kerja. Pendidikan memberikan kontribusi positif terhadap wawasan, sikap, dan keterampilan pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja. Budaya organisasi di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Jambi dikategorikan sangat baik. Pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap nilai-nilai, norma, serta pola kerja yang berlaku. Tingginya kesadaran, kedisiplinan, kerja sama tim, dan semangat inovasi menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja fisik pada Dinas Sosial Provinsi Jambi berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara umum sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas, meskipun masih terdapat beberapa sarana dan prasarana yang perlu ditingkatkan kualitasnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, nyaman, dan aman. Kinerja pegawai secara keseluruhan tergolong sangat baik, berdasarkan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan

tugasnya secara efisien dan produktif, serta mampu beradaptasi dengan dinamika kerja di lingkungan instansi.

2. Berdasarkan uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara :

Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jambi. Diketahui nilai F hitung yang diperoleh adalah 1.631 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,730. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $1.632 > F \text{ tabel } 2,730$  dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja.

3. Kesimpulan Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai: Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0,648 atau 64,8%, Ini berarti bahwa sebesar 64,8% variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu pendidikan (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi individu, komunikasi organisasi, dan lain-lain.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel pendidikan, penulis menyarankan untuk meningkatkan akses penelitian dan pengembangan, insentif pendidikan lanjutan, dan pelatihan soft skill dan manajerial.

2. Pada variabel budaya organisasi, internalisasi nilai-nilai budaya organisasi, peningkatan kolaborasi tim dan kepemimpinan partisipasi, dan evaluasi dan feedback berkala.
3. Pada variabel lingkungan kerja fisik, hendaknya memperbaiki sarana dan prasarana, optimalisasi tata ruang dan kebersihan, dan fasilitas kesejahteraan pegawai.
4. Pada variabel kinerja, pemberian reward dan pengakuan prestasi, peningkatan sistem evaluasi kerja, dan pendampingan berkinerja.

