

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian serta pembahasan, dapat dirumuskan kesimpulan mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, serta lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sebagai berikut:

1. Meskipun rerata tinggi (331,8), hasil pengujian secara parsial memperlihatkan bahwasanya Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t-value bernilai 0.355 serta signifikansinya $0.724 > 0.05$. Di sisi lain, nilai t-value senilai 2,175 serta tingkat signifikansinya $0,033 < 0,05$ mengindikasikan bahwasanya Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempunyai pengaruh yang cukup berarti dan baik terhadap Kinerja, masuk dalam kelompok tinggi (28,638). Variabel ketiga, Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3), diidentifikasi mempunyai dampak yang cukup baik serta signifikan secara statistik (nilai-t = 6.029, tingkat signifikansinya = $0.000 < 0.05$).
2. Bersamaan dengan itu, dengan tingkat signifikansinya $0,000 (<0,05)$, nilai F hitung sebanyak 25,727 pada hasil pengujian F melebihi nilai F tabel sebanyak 2,723. Hal ini mengindikasikan bahwasanya ketiga aspek dari tempat kerja - kepuasan kerja, kondisi fisik, serta faktor non-fisik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawainya. Dengan nilai R^2 mencapai 0,497, ketiga variabel tersebut menjelaskan

49,7% varians kinerja pegawai, sementara 50,3% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

3. Secara khusus, pada tingkat signifikansinya $0,724 > 0,05$, nilai t hitung sebanyak 0,355 untuk variabel X1 pada hasil uji- t lebih kecil dari nilai t tabel 1,664. Dari sini bisa disimpulkan bahwasanya, setidaknya sebagian, kepuasan kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. X2 sebagai variabel menghasilkan nilai t -value sebanyak 2.175, yang secara statistik signifikan pada 0.033 (< 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwasanya terdapat hubungan yang positif serta signifikan secara statistik antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Nilai t -value untuk variabel X3 ialah 6.029, serta tingkat signifikansinya ialah 0.000 (< 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwasanya terdapat hubungan yang positif serta signifikan secara statistik antara kinerja pegawai dengan faktor non-fisik.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan studi yang sudah dilaksanakan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, disarankan agar terus menjaga serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, antara lain melalui pembenahan fasilitas, peningkatan kenyamanan ruang kerja, dan penyediaan sarana pendukung yang memadai guna mendukung produktivitas pegawai.

2. Untuk instansi perlu mengoptimalkan lingkungan kerja non fisik dengan memperkuat komunikasi internal, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menumbuhkan budaya organisasi yang kondusif sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Meskipun kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, aspek ini tetap perlu mendapat perhatian melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, serta penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif guna mempertahankan motivasi dan komitmen pegawai.
3. Agar hasil studi yang lebih menyeluruh serta mencakup semua variabel, akan bermanfaat bagi para peneliti di masa depan agar memperluas studi mereka dengan memasukkan variabel-variabel tambahan yang bisa memengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel ini bisa mencakup gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta budaya organisasi.

