

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi, maka kesimpulan penelitian sesuai rumusan masalah serta tahapan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi berada dalam kategori baik. Hal ini di tunjukan dengan hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai rata-rata 222,625 termasuk kategori tinggi. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata 235,4664 berada pada kategori tinggi. Variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata 231,222 juga berada pada kategori tinggi. Dan variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 234,0666 yang juga berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja telah mendukung aktivitas pegawai, budaya organisasi telah berjalan dengan baik, serta motivasi kerja pegawai tergolong tinggi sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 37,439 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,76 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,455 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,357 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,647 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

- 1) Instansi diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal.
- 2) Instansi diharapkan dapat memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan kedisiplinan, kerja sama tim, serta penanaman nilai tanggung jawab kepada pegawai.
- 3) Instansi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas guna meningkatkan kinerja organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi,

kepuasan kerja, dan pelatihan kerja sehingga penelitian dapat lebih berkembang dan komprehensif.

