

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran variabel kinerja pegawai (Y) pada DPM-PTSP Provinsi Jambi berada pada kategori sedang. Gambaran variabel lingkungan kerja fisik (X_1) pada DPM-PTSP Provinsi Jambi juga berada pada kategori sedang. Gambaran variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) pada DPM-PTSP Provinsi Jambi sudah berada pada kategori sedang. Serta gambaran variabel kepuasan kerja (Z) pada DPM-PTSP Provinsi Jambi juga berada pada kategori sedang.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar faktor lainnya, lingkungan kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai, tetap berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Namun, faktor ini bukanlah penentu utama dalam peningkatan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar pegawai, komunikasi, dan dukungan dari atasan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal.
4. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Meskipun pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, faktor kepuasan kerja belum terbukti secara kuat mempengaruhi peningkatan kinerja secara konsisten pada sampel penelitian ini.

5. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Provinsi Jambi. Meskipun ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menghasilkan perubahan yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja pegawai.
6. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Meskipun lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Artinya, perbaikan pada aspek fisik lingkungan kerja tidak secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
7. Kepuasan Lingkungan kerja non fisik juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti menjadi perantara yang signifikan dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai lebih dominan terjadi secara langsung, tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kinerja pegawai disarankan untuk terus memperkuat kerjasama tim dan membangun komunikasi yang efektif antarpegawai. Peningkatan kegiatan yang dapat mendorong interaksi antarpegawai, seperti pelatihan tim dan forum diskusi, sangat dianjurkan.
2. Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Disarankan untuk melakukan perbaikan di berbagai aspek lingkungan kerja fisik, seperti

kenyamanan ruang kerja dan fasilitas pendukung yang lebih memadai. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3. Pada variabel lingkungan kerja non fisik disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada hubungan interpersonal antarpegawai dan komunikasi yang terbuka, serta dukungan penuh dari atasan dalam mendukung kesejahteraan pegawai. Ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.
4. Pada variabel kepuasan kerja disarankan untuk memperhatikan beberapa aspek yang menjadi penentu kepuasan kerja pegawai, seperti kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas kinerja pegawai, dan suasana kerja yang mendukung. Ini akan memberikan motivasi yang lebih besar bagi pegawai untuk terus meningkatkan produktivitas. Selain itu, karena kepuasan kerja belum terbukti secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, maka perlu evaluasi lebih lanjut terhadap aspek-aspek dalam kepuasan kerja yang benar-benar relevan dan berdaya dorong tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian strategi manajerial dan pendekatan personalia mungkin diperlukan agar upaya peningkatan kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja.
5. Untuk peneliti selanjutnya, apa yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dilakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai atau kepuasan kerja, seperti faktor budaya organisasi, pengaruh faktor eksternal, serta bagaimana interaksi antara berbagai faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai.