BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi telah berjalan dengan baik.
2. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 (< 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang dimiliki instansi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

4. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 (< 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 30,597 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai R^2 sebesar 0,634 (63,4%) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut sebesar 63,4%, sedangkan 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

1.2 Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar pihak Dinas Perkebunan Provinsi Jambi terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengawasan yang lebih efektif, penegakan aturan kerja secara konsisten, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin tinggi. Dengan demikian, kinerja pegawai diharapkan dapat terus meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar Dinas Perkebunan Provinsi Jambi terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, serta kelengkapan sarana dan prasarana kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman, efektif, dan produktif.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Jambi lebih memperhatikan aspek kesejahteraan pegawai, memberikan kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas prestasi kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar kepuasan kerja pegawai tetap terjaga dan semakin meningkat.
4. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik, maka kondisi tersebut perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan melalui evaluasi kinerja secara berkala, pemberian umpan balik (feedback) yang konstruktif, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta penerapan sistem penghargaan dan pembinaan yang objektif. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,

serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

5. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa 36,6% variasi kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, maka disarankan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, pelatihan, maupun beban kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi pemerintah lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.