

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan hasil analisis yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### 1. Gambaran Iklim Kerja di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Iklim kerja pada 5 unit kerja di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kondisi iklim kerja yang harmonis. Dapat tercermin dari kebijakan organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai dan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan individu atau pegawai maupun antara sesama pegawai. Walaupun secara keseluruhan telah dinilai baik akan tetapi masih terdapat kekurangan dalam partisipasi pegawai dimana memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan dimensi lain pada variabel iklim kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih merasakan kurangnya keterlibatan dan keikutsertaan mereka dalam aktivitas organisasi.

##### 2. Gambaran Kinerja Pegawai di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Kinerja pegawai pada 5 unit kerja di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori sangat baik. Secara umum proses pencapaian dan hasil kerja pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas sudah memenuhi harapan lembaga. Dapat terlihat juga dari perolehan nilai rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2023 kategori sangat baik. Walaupun secara keseluruhan telah dinilai sangat baik namun masih terdapat aspek yang dapat ditingkatkan lagi yaitu pada dimensi sifat pribadi, melalui pengembangan potensi diri dengan melibatkan peningkatan pada berbagai aspek kepribadian.

##### 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah dilaksanakan sebelumnya, didapati adanya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima, artinya iklim kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebesar 68,8%.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan hasil analisis yang telah dijelaskan, sehingga didapati beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Iklim kerja di lembaga Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat sudah kondusif dan nyaman. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan adanya iklim kerja yang positif cenderung akan meningkatkan produktivitas pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dan didukung dalam menjalankan tugas-tugasnya, mereka akan cenderung bekerja dengan lebih semangat dan memberikan kontribusi kerja yang terbaik. Hal ini karena pegawai merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin ataupun antara sesama pegawai. Pegawai yang produktif akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal.
2. Kinerja pegawai di lembaga Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil penelitian dan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) termasuk dalam kategori sangat baik, ini mencerminkan dedikasi dan profesionalisme para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Maka adanya kinerja pegawai yang tinggi akan menciptakan lembaga dengan mudah mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh organisasi. Ketika pegawai bekerja dengan optimal dan mencapai target kinerja yang diharapkan, lembaga dapat lebih mudah mencapai visi dan misinya. Dengan menjaga dan meningkatkan kinerja ini, lembaga atau instansi dapat terus membuat kemajuan dan kontribusi yang nyata.
3. Adanya iklim kerja yang kondusif akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan menjadi faktor yang penting untuk diwujudkan pada lembaga sebab sebagai persepsi dari individu terhadap apa yang telah diberikan oleh lembaga dan dapat dijadikan sebagai dasar bagi penentuan dan ketetapan tingkah laku individu selanjutnya. Pegawai cenderung tetap loyal kepada lembaga yang memberikan perhatian pada kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Hal ini juga tidak hanya menguntungkan individu secara personal, tetapi juga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebab efektivitas dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi ditentukan dari kinerja individu dan kinerja organisasi, maka perlunya memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawai yang optimal melalui iklim kerja yang harmonis.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti menyarankan beberapa rekomendasi dengan harapan dapat bermanfaat bagi lembaga dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

#### 1. Bagi Lembaga (Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum iklim kerja di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berada kondisi yang sangat baik. Meskipun demikian, terdapat dimensi yang memperoleh nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya yaitu dimensi partisipasi pegawai, maka hal tersebut perlu menjadi perhatian lembaga. Oleh karena itu, beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi sebagai upaya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang dirasakan oleh seluruh pegawai di setiap unit kerja. Dengan demikian, peneliti merekomendasikan agar lembaga dapat memberikan kesempatan atau keterlibatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk dapat terlibat pada setiap aktivitas lembaga seperti pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, lembaga memperoleh wawasan yang lebih luas dan mendalam mengenai situasi dan kondisi, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran dan efektif. Lalu adanya partisipasi pegawai dalam pemecahan masalah mendukung pegawai dalam berpikir kritis dan kreatif dalam mencari solusi. Sehingga akhirnya akan mewujudkan iklim kerja yang harmonis sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai, kinerja pegawai di Kantor Induk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk kategori sangat baik. Meskipun demikian, terdapat dimensi yang memperoleh nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya yaitu dimensi sifat pribadi, maka hal tersebut perlu menjadi perhatian ditingkatkan. Secara umum pegawai sudah memiliki sifat pribadi yang mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, namun terdapat beberapa pegawai yang kurang mengembangkan potensi dirinya dengan melibatkan aspek kepribadiannya. Dengan demikian, peneliti merekomendasikan agar pegawai dapat meningkatkan kreativitasnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dapat mendatangkan ide, gagasan, dan solusi kreatif di berbagai masalah pekerjaan. Pegawai yang memiliki kreativitas tidak hanya memberikan

dampak positif seperti meningkatkan kemampuan dan kinerjanya, namun juga dapat membuat pegawai merasa dihargai dan diakui oleh lembaga. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan kepada lembaga perlu lebih memperhatikan iklim kerja karena sebagai salah satu faktor yang mendukung dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, hal ini pada akhirnya membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi masukan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang relevan. Secara umum penelitian ini hanya membahas pada sisi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepemimpinan, etos kerja, keterampilan, dan motivasi sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut. Kemudian pada peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik kinerja pegawai dapat menggunakan tolak ukur dari nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau kuesioner yang diisi oleh pimpinan sehingga penilaian lebih akurat. Lalu pada peneliti selanjutnya dapat memperluas dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam agar dapat perbandingan pada hasilnya. Tentunya masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan bagi peneliti, penelitian ini dapat menjadi pembelajaran dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya, serta penelitian yang dilakukan dapat lebih baik lagi.