

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan”. Maka peneliti mengambil kesimpulan dengan merujuk pada rumusan masalah yang telah diajukan pada penelitian ini, secara keseluruhan tiap-tiap variabel memiliki indikator tinggi. Hal ini juga sesuai dengan visi dan misi yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

Efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi variabel ini, yaitu: *Pertama*, kemampuan menyesuaikan diri yang didasarkan pada penyesuaian diri dengan tugas dan penyesuaian diri dengan orang atau pegawai. *Kedua*, produktivitas kinerja yang didasarkan pada kemampuan dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan, peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi. *Ketiga*, kemampuan kerja yang didasarkan pada kepuasan kerja dan kepuasan imbalan. *Keempat*, kemampuan ber laba yang didasarkan pada kemampuan menyumbang untuk organisasi. *Kelima*, pencapaian sumber daya yang didasarkan pada sumber daya material dan sumber daya non material.

Lingkungan Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi variabel ini, yaitu: *Pertama*, lingkungan kerja fisik yang didasarkan pada kelengkapan, peralatan dan penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, dan keamanan kerja. *Kedua*, Lingkungan

kerja non fisik yang didasarkan pada perasaan aman, loyalitas yang bersifat dua dimensi, dan adanya perasaan puas dalam hal pelaksanaan pekerjaan.

Karakteristik Individu pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi variabel ini, yaitu: *Pertama*, karakteristik biografis yang didasarkan pada kemampuan dalam hal fisik dan mental, kepribadian, dan tingkat pendidikan. *Kedua*, karakteristik biologis yang didasarkan pada usia, jenis kelamin dan status perkawinan.

Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja dan karakteristik individu maka efektivitas kinerja pegawai akan semakin baik. Dapat diketahui Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah sebesar 74,0%, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan hasil penelitian keseluruhan tiap-tiap variabel yang masuk dalam kategori tinggi, maka selaras dengan visi lembaga tersebut, yakni “Terwujudnya tata kelola layanan pendidikan yang bermutu dan akuntabel dalam membentuk Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter, Berprestasi, Dan Berdaya Saing”. Untuk mewujudkan visi tersebut dibutuhkan misi, misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan yaitu, *Pertama* meningkatkan mutu tata kelola layanan pendidikan kepada masyarakat dalam bidang pendidikan formal, informal dan non-formal. *Kedua* memperluas akses layanan Pendidikan kepada masyarakat melalui pengembangan PAUD, pendidikan formal dan non-formal, serta perintisan Wajib Belajar 12 Tahun. *Ketiga* meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran dengan mengefektifkan implementasi Standar Nasional Pendidikan. *Keempat* mengembangkan pendidikan karakter dalam proses pendidikan dan pembelajaran. *Kelima* meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan kependidikan, meningkatkan akuntabilitas lembaga pendidikan secara transparan dan demokratis. *Keenam* menyelenggarakan kegiatan kepemudaan dan keolahragaan yang efektif dan bermutu melalui *event-event* yang dapat

menumbuhkan motivasi dan prestasi. *Ketujuh* meningkatkan kapasitas kelembagaan pendidikan menuju kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk menghasilkan output pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing. *Kedelapan* meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

## **B. IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang diperoleh dari data di lapangan, implikasi yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:

Pertama, efektivitas kinerja sudah baik dan penerapan berbagai hal yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja sudah diterapkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Dari lima dimensinya yaitu: *Pertama*, kemampuan menyesuaikan diri. *Kedua*, produktivitas kinerja. *Ketiga*, kemampuan kerja. *Keempat*, kemampuan berlabar. *Kelima*, pencapaian sumber daya yang didasarkan pada sumber daya material dan sumber daya non material. Peran pegawai dalam keefektifan kinerja sangatlah penting dalam penelitian ini. Hal sependapat mengenai efektivitas yang dikemukakan oleh Saputra (2001, hlm. 13) bahwa: Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek atau akibat yang dikehendaki ketika seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat, kalau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Ketika pegawai melakukan hal yang baik sesuai dengan kemampuan dirinya dengan menjalankan visi dan misi maka pencapaian tujuan organisasi pun dapat tercapai sehingga terciptalah efektivitas kinerja pada lembaga ini.

Kedua, lingkungan kerja sudah dapat diterapkan dengan baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Dari dua dimensi *Pertama*, lingkungan kerja fisik yang didasarkan pada kelengkapan, peralatan dan penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, dan keamanan kerja. *Kedua*, Lingkungan kerja non fisik yang didasarkan pada perasaan aman, loyalitas yang bersifat dua dimensi, dan adanya perasaan puas dalam hal

pelaksanaan pekerjaan. Keduanya sudah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Berkenaan dengan konsep lingkungan kerja ini, Sukanto dan Indriyo (2000, hlm. 151) menegaskan bahwa: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dari berbagai aspek yang teliti berdasarkan dua dimensi yaitu lingkaran kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan sudah masuk kategori baik, selanjutnya adalah bagaimana lembaga ini menjaga lingkungan kondusif agar tercipta rasa nyaman terhadap para pegawainya dalam melayani masyarakat dalam bidang pendidikan.

Ketiga, karakteristik individu termasuk kedalam kategori tinggi dan sudah diterapkan dengan baik oleh para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Dari dua dimensi *Pertama*, karakteristik biografis yang didasarkan pada kemampuan dalam hal fisik dan mental, kepribadian, dan tingkat pendidikan. *Kedua*, karakteristik biologis yang didasarkan pada usia, jenis kelamin dan status perkawinan. Pengaruh karakteristik individu pada lembaga ini berpengaruh besar dan dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Hal ini sependapat dengan James (2004, hlm. 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan lembaga, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu lembaga tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Demi terwujudnya visi dan misi yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Maka, setiap individu pegawai harus memiliki

karakteristik individu yang baik sesuai dengan kebutuhan lembaga dan mampu bersaing sehingga terwujudnya tata kelola layanan pendidikan yang bermutu dan akuntabel dalam membentuk Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter, Berprestasi, Dan Berdaya Saing.

### **C. REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian menyebutkan bahwa secara umum efektivitas kinerja pegawai sudah tinggi, namun perlu ditingkatkan lagi penerapannya di dinas pendidikan ini, khususnya dalam kemampuan menyesuaikan diri. Rekomendasi yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah para pegawai harus mampu membuat program dan kegiatan sesuai dengan tujuan dari lembaga yang berdasarkan pada visi dan misi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan juga harus menjadi lembaga yang mampu memberikan contoh dalam efektivitas kinerja pegawai, khususnya untuk pimpinan dan para pegawai pada lembaga ini sehingga efektivitas kinerja yang baik bisa diikuti oleh lembaga-lembaga lainnya.
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian menyebutkan bahwa secara umum lingkungan kerja sudah tinggi, yang perlu ditingkatkan bagaimana memaksimalkan lingkungan kerja fisik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Kebutuhan dalam bekerja perlu didukung oleh berbagai kelengkapan dan peralatan serta berbagai hal yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Dengan terpenuhinya hal ini diharapkan lingkungan kerja pegawai akan semakin baik lagi sehingga akan mudah untuk mencapai tujuan visi dan misi lembaga ini.
3. Berdasarkan hasil temuan penelitian menyebutkan bahwa secara umum karakteristik individu sudah tinggi. Pegawai sebagai faktor utama dalam terciptanya efektivitas kinerja yang baik tentu harus memiliki karakteristik individu yang baik juga. Hal ini terlihat pada

para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Karakteristik individu dibawa oleh seseorang meliputi minat, sikap dan kebutuhan. Pegawai diharapkan mampu memiliki karakter ini dan bisa menjaga karakter demi terciptanya pelayanan yang baik dalam bidang pendidikan.

4. Penelitian berikutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam mengenai efektivitas kinerja pegawai. Diharapkan konsep lingkungan kerja yang lainnya dapat diteliti sehingga konsep lingkungan kerja lebih kaya dan mendalam. Dalam konsep karakteristik individu juga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menelaah lebih dalam sehingga semakin jelas bagaimana pengaruh setiap individu terhadap efektivitas kinerja. Peneliti selanjutnya harus mencoba dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja selain lingkungan kerja dan karakteristik individu. Misalnya, iklim organisasi, kepemimpinan, sarana prasarana dan lain sebagainya. Bahkan bisa mencoba dengan membuat skala instrumen yang berbeda. Misalnya dengan jawaban ya atau tidak. Supaya kajian teori yang telah berkembang saat ini menjadi lebih bermakna dan responden dapat memilih dan memberikan jawaban sesuai dengan tindakan orang yang sedang diteliti sehingga mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan.