

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis jalur yang dilaksanakan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja di kantor Dinas pendidikan Ciamis berada pada kategori tinggi ini berarti bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sudah baik, hal ini dapat dilihat dari dimensi paling tertinggi yaitu dimensi penyelesaian konflik, ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memiliki tingkat penyelesaian konflik yang baik atas semua konflik atau masalah yang timbul dalam pekerjaan. Dimensi partisipasi kerja, komunikasi, kebanggaan, pengembangan karir, kompensasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja berada diurutan setelah dimensi penyelesaian konflik. Sedangkan dimensi yang terendah yaitu dimensi keselamatan kerja.
2. Hampir seluruh responden menyatakan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi yaitu dimensi kehadiran. Dimensi

produktivitas, keterampilan dan pengetahuan teknis/praktis, kualitas kerja, bias diandalkan dalam pekerjaan berada diurutan setelah kehadiran. Sedangkan dimensi yang terendah yaitu kebebasan.

3. Besarnya pengaruh masing-masing dimensi Kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari kesembilan dimensi kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi, kemudian nilai pengaruh yang terkecil adalah keselamatan lingkungan dan berikutnya adalah penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, keselamatan kerja, komunikasi, kebanggaan, kesehatan kerja.
4. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dilihat dari koefisien determinasi kedua variabel tersebut yang menunjukkan pengaruh yang kuat.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai kualitas kehidupan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

1. Keselamatan lingkungan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis dianggap masih kurang. Oleh karena itu pihak kantor Dinas Pendidikan

Kabupaten Ciamis harus lebih memperhatikan keselamatan lingkungan para pegawai. Misalnya dengan cara dibentuknya kelompok untuk memperhatikan aspek keselamatan lingkungan untuk seluruh pegawai, memberikan pengarahan kepada setiap pegawai untuk merespon dengan cepat dan tanggap apabila terjadi kecelakaan, serta membuat program keselamatan kerja untuk seluruh pegawai.

2. Tingkat pengawasan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis pada saat pegawai bekerja dirasakan masih kurang. Oleh karena itu, diharapkan kepada seluruh kepala bidang/seksi tidak lepas tangan dalam mengawasi pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya, agar pegawai dapat secara optimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan sehingga tugas-tugas kantor dapat selesai tepat pada waktunya sehingga akan menciptakan kinerja pegawai yang baik.
3. Keselamatan lingkungan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis masih tergolong rendah, untuk itu pihak kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis harus menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang aman untuk seluruh pegawainya, melakukan pengamatan kondisi tempat kerja baik di lingkungan kerja didalam ruangan kantor maupun di luar ruangan kantor untuk menghindari sesuatu yang membahayakan pegawai, selain itu menjaga kondisi fisik dan jasmaniah pegawai contohnya perasaan pegawai yang menganggap tidak berarti dan rendah dalam keterlibatannya pada saat mengerjakan pekerjaan.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa program kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja pegawai, maka penulis merekomendasikan agar instansi pemerintahan harus tetap menjaga dan mempertahankan pelaksanaan kualitas kehidupan kerja yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan instansi pemerintahan.

