

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian terhadap data yang diperoleh penulis dengan judul Pengaruh Kompensasi, *Work Life Balance* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi dengan jumlah responden yang ada dalam penelitian ini adalah 56 orang. Setelah melakukan penyebaran kuesioner melalui *google* formulir dapat diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan-rumusan masalah yang ada maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi. Hal ini dapat diketahui melalui uji t dengan kriteria $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Diketahui nilai $0,03 < 0,05$ dan Nilai hitung $3,082 > 2,006$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 dan Variabel Y yang sangat signifikan.
2. *Work Life Balance* berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi. Hal ini dapat diketahui melalui uji t dengan kriteria $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Diketahui nilai $0,00 < 0,05$ dan Nilai hitung $4,084 > 2,006$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X2 dan Variabel Y yang sangat signifikan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi. Hal ini dapat diketahui melalui uji t dengan kriteria $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Diketahui nilai $0,02 < 0,05$ dan Nilai hitung $3,178 > 2,006$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X3 dan Variabel Y yang sangat signifikan.
4. Berdasarkan hasil Uji SPSS secara simultan di dapatkan hasil uji f didapatkan yaitu nilai $f = 49,452 >$ dari f tabel 3,17 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1), *Work Life Balance* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan kompensasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja, DPMPPA Kota Jambi disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan kompensasi pegawai honorer. Organisasi dapat mempertimbangkan untuk memberikan insentif tambahan berbasis kinerja, memperbaiki struktur gaji, atau memberikan tunjangan khusus yang relevan dengan kebutuhan pegawai honorer. Langkah ini tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai tetapi juga dapat mendorong loyalitas dan kinerja optimal.
2. Hasil yang menunjukkan pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap kinerja mengindikasikan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi

dan pekerjaan pegawai honorer. Oleh karena itu, DPMPPA Kota Jambi dapat menerapkan kebijakan fleksibilitas jam kerja, memberikan cuti yang memadai, atau menyediakan program pendukung kesejahteraan, seperti konseling atau pelatihan manajemen waktu. Hal ini akan membantu pegawai honorer mengelola beban kerja mereka sehingga kinerja tetap maksimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi.

3. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer, sehingga DPMPPA Kota Jambi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial. Penyediaan fasilitas kerja yang ergonomis, peningkatan kebersihan, dan tata ruang yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan kerja. Selain itu, membangun hubungan kerja yang harmonis melalui pelatihan komunikasi atau kegiatan tim dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai.
4. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa ketiga faktor secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Oleh karena itu, DPMPPA Kota Jambi perlu mengintegrasikan strategi yang mencakup peningkatan kompensasi, penerapan *Work Life Balance*, dan perbaikan lingkungan kerja. Kebijakan holistik ini dapat dimulai dengan melakukan survei kebutuhan pegawai secara berkala untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil relevan dan sesuai dengan ekspektasi pegawai honorer. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.