

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang dimiliki pegawai sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 143-170, sebanyak 61 pegawai atau sebesar 71,8%.
2. Kinerja yang dimiliki pegawai sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau di kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 137-166, sebanyak 69 pegawai atau sebesar 81,18%.
3. Terdapat hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Hal ini berarti semakin tinggi *Quality of Work Life* maka semakin tinggi kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* yang diperoleh, yaitu koefisien korelasi sebesar 0,49343, serta hasil pengujian hipotesis

dengan uji t yang diperoleh t_{hitung} sebesar 5,168 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,989, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan diterima. Koefisien determinasi sebesar 0,2435 ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur sebesar 24,35%.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah *Quality of Work Life* sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjalankan penyelenggaraan kegiatan program Suku Dinas Pendidikan memiliki peranan penting terhadap keberhasilan program kerja.

Pegawai sebagai aparat pemerintah, dalam penelitian ini khususnya sebagai aparat pemerintah di bidang pendidikan, pegawai merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan. Untuk itu, pegawai harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dengan cara melaksanakan setiap tugas dengan semaksimal mungkin. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang peneliti telah uraikan dalam bab sebelumnya, bahwa faktor *quality of work life* atau

kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Tanggung jawab, keterlibatan kerja, keberhasilan kerja, dan bekerja sesuai prosedur merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik yang dimiliki pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dengan adanya penelitian ini, dapat dilihat bahwa *Quality of Work Life* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, diperlukan *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja yang harus dimiliki setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dapat dilakukan dengan mengikuti program pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan, memupuk silaturahmi antarpegawai, dan menciptakan hubungan yang baik sesama pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

C. Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, hendaknya memprogramkan secara rutin program pelatihan dan

kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai

2. Pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, hendaknya dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang ada, sehingga kinerjanya dapat tercapai sesuai dengan tugas dan fungsinya secara maksimal
3. Peneliti lain hendaknya melakukan penelitian lanjutan hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai, terutama variabel-variabel lain yang terkait dengan kinerja, serta lebih menggali teori-teori penghubung antar kedua variabel.