

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
2. Hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
3. Hipotesis ketiga (H3) ternyata diterima berdasarkan hasil uji simultan (Uji-f) pada penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

#### **5.2 Keterbatasan**

Penelitian yang dilakukan peneliti sudah dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun pada penelitian ini juga masih terdapat keterbatasan-keterbatasan. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, variabel penelitian hanya berfokus pada tiga variabel saja yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel X sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel Y pada penelitian ini.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner berdasarkan persepsi jawaban responden secara online melalui google form tanpa dilengkapi dengan wawancara untuk memperkuat data penelitian.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja seharusnya lebih ditingkatkan lagi, agar setiap pegawai dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Jika pegawai tidak menaati peraturan yang sudah ada maka akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Agar pegawai dapat selalu menaati peraturan yang ada dan bertanggung jawab dalam bekerja. Apabila disiplin kerjanya baik maka potensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pun akan semakin baik dan optimal.

- b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja perlu diperhatikan dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa bonus. Hal ini dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga

pegawai akan lebih giat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Selain itu pimpinan juga harus dapat menjalani komunikasi yang baik kepada pegawainya maka hal ini dapat menimbulkan semangat dalam bekerja, sehingga pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Mengembangkan dan memperluas variabel lain dalam penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai., seperti menambahkan pelatihan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi untuk mencapai kesimpulan yang lebih luas.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi masyarakat sebagai sumber informasi tentang disiplin kerja dan motivasi kerja serta pentingnya kinerja dalam instansi.