

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi. Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Christina & Sitorus, 2022) dan (Beno & Irawan, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik juga kinerja pegawainya.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi. Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustin & Wijayanti, 2023) dan (Siregar et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawainya.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi. Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) dan (Patiung et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pada pegawai maka akan semakin baik kinerja nya.

4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi. Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lesmana & Damanik, 2022) dan (Agustin & Wijayanti, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor penting dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti, hal tersebut dapat dijadikan arahan agar peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan kembali keterbatasan-keterbatasan tersebut, sehingga selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian. Beberapa keterbatasan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 84,1% variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai, sehingga masih terdapat 15,9% variabel lain diluar dari variabel penelitian ini sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Peneliti hanya mengumpulkan data melalui kuesioner dan tidak melakukan wawancara kepada seluruh pegawai, sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan wawancara sebagai sumber informasi lainnya dalam pengumpulan data.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bekasi, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karir dan variabel lainnya karena masih terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Sosial Kota Bekasi

- a. Sebaiknya Dinas Sosial Kota Bekasi meningkatkan lingkungan kerja dengan memperbaiki fasilitas instansi, melakukan perawatan dan pemeriksaan secara rutin terhadap fasilitas-fasilitas yang ada, memperluas ruangan kerja dengan memberikan jarak yang tidak mengganggu aktifitas pegawai lainnya, dan meningkatkan kualitas penerangan pada ruang kerja terutama pada ruangan yang tertutup.
- b. Meningkatkan disiplin kerja dengan konsisten terhadap sanksi hukuman yang diberikan, bertindak tegas terhadap pegawai yang terlambat dan tidak mematuhi peraturan, sehingga kedisiplinan dalam diri pegawai dapat meningkat dan pegawai memiliki tanggungjawab sendiri atas dirinya dan pekerjaannya serta patuh pada peraturan instansi.

- c. Memperhatikan dan memberikan peluang jenjang karir, memberikan apresiasi serta penghargaan untuk para pegawai setiap tahunnya, dan hal tersebut tidak hanya diberikan oleh pusat pemerintahan Kota Bekasi, melainkan dari pihak Dinas Sosial Kota Bekasi untuk meningkatkan motivasi pegawai.

