

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi”

1. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H_1) untuk variabel Komunikasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,788 > 0,1515$). Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektifitas serta dapat meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.
2. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis kedua (H_2) untuk variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,962 > 0,1515$). Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi memiliki peranan penting untuk memberikan semangat kerja kepada pegawai, karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan produktif.
3. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis ketiga (H_3) untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,252 > 0,1515$). Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam

meningkatkan produktivitas dan efektifitas pegawai, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman kan memberikan efek kepada kinerja para pegawai.

4. Hasil pengujian secara simultan atau yang disebut dengan uji F pada hipotesis keempat (H_4) secara bersama-sama variabel Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,277 > 2,68$). Serta hasil yang didapat dijelaskan dari *Adjusted R square* sebesar 63,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor luar cakupan model.

5.2 Keterbatasan

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kendala yang mengakibatkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian. Beberapa aspek yang memengaruhi keterbatasan penelitian ini :

1. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian karena hanya berfokus pada yang bekerja pada Dinas Tata Ruang di Wilayah Bekasi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian yang lebih maksimal.
2. Dalam proses penyebaran kuesioner, sejumlah pegawai di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi tidak secara langsung berpartisipasi dalam mengisi kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti.
3. Keterbatasan waktu yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal.
4. Dalam penelitian ini hanya menggunakan data kuesioner yang disebarikan kepada responden. Peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan data yang lebih kuat yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

5.3 Saran

Berdasarkan pengamatan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel terikat. Adapun saran yang dapat ditulis berdasarkan pengamatan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Tata Ruang Kota Bekasi

- A. Pada variabel Komunikasi, diperlukan mempertahankan dalam komunikasi antar divisi serta penyampaian pesan yang lebih jelas. Mengingat peran krusial komunikasi dalam konteks perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat lebih terbantu melalui terjalannya komunikasi yang efektif antar divisi dengan pesan yang mudah dipahami.
- B. Pada variabel Motivasi, perlunya lebih meningkatkan apresiasi terhadap kinerja pegawai perlu didukung dengan harapan yang lebih jelas, karena harapan menjadi elemen kunci dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Memberikan motivasi berupa harapan dapat meningkatkan optimisme pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.
- C. Pada variabel Lingkungan Kerja, diperlukan peningkatan dalam menciptakan kenyamanan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Dengan menyelaraskan kedua aspek ini, perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang mempromosikan kreativitas, kolaborasi dan kesejahteraan.