

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Oleh karena itu, beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian yang penulis lakukan dengan melalui beberapa uji yakni uji keabsahan data, uji asumsi klasik, uji determinan serta uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Ariani (2020) bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan.
2. Pada hasil penelitian yang penulis lakukan dengan melalui beberapa uji yakni uji keabsahan data, uji asumsi klasik, uji determinan serta uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Sobri (2021) bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pada hasil penelitian yang penulis lakukan dengan melalui beberapa uji yakni uji keabsahan data, uji asumsi klasik, uji determinan serta uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Rahayu (2019) bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pada hasil penelitian yang penulis lakukan dengan melalui beberapa uji yakni uji keabsahan data, uji asumsi klasik, uji determinan serta uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Suthanaya dan Darmita (2021) bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi adalah :

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi.

2. Untuk lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebaiknya lebih diperhatikan lagi untuk suasana didalam kantor, dan perlu mengoptimalkan dan mendukung fasilitas kantor supaya dapat membantu aktifitas pekerjaan pegawai.
3. Untuk disiplin kerja sebaiknya perlu meningkatkan kedisiplinan para pegawainya dengan memperhatikan absensi dan peraturan perusahaan, serta pimpinan diharapkan dapat bersikap tegas terhadap para, sehingga akan membuat pegawai menjadi lebih patuh dan membuat mereka takut untuk melanggar peraturan yang telah ditentukan.
4. Untuk komunikasi sendiri sebaiknya lebih sering melakukan pertemuan guna memaksimalkan berkomunikasi didalam kantor, dengan komunikasi yang baik dapat mengurangi terjadinya kesalahpahaman dan meningkatkan kinerja kerja.
5. Berdasarkan dari pengamatan penulis terkait aspek penilaian perilaku kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, disini penulis memberikan beberapa saran yang mana sifatnya membangun dan nantinya dapat meningkatkan kinerja para pegawai, yakni dengan selalu mengontrol kinerja para pegawai supaya dapat berjalan dengan efektif, serta memberikan pembinaan terhadap pegawai dalam meningkatkan pelaksanaan aspek dalam perilaku kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan.