

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan di DISNAKER Kota Surakarta. Berdasarkan hasil dari analisis berupa penyebaran kuesioner kepada 45 responden dan menggunakan metode penelitian dengan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yakni:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
4. Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
5. Komunikasi tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.

6. Komunikasi tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
7. Komunikasi tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Surakarta
 - a. DISNAKER diharapkan untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik dengan menjaga kenyamanan suasana kerja, mempererat hubungan antar rekan kerja, dan memastikan tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Hal tersebut akan mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. DISNAKER sebaiknya dapat menjaga motivasi pegawai, melalui pemberian motivasi dari atasan terhadap bawahan atau sesama pegawai sesuai dengan kebutuhan. Pegawai juga harus mampu menjaga motivasi kerjanya masing-masing. Dengan adanya motivasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. DISNAKER hendaknya selalu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai telah disesuaikan dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing pegawai sesuai bidangnya. Dalam hal ini dapat dilihat dari kondisi

pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai sesuai yang telah ditentukan. Hal tersebut akan mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan acuan atau bahan pertimbangan karya ilmiah akademisi. Penelitian terkait variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja dengan komunikasi sebagai variabel *moderating* perlu diteruskan dengan menambah atau mengganti variabel lainnya mengingat faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai sangat luas seperti stres kerja, semangat kerja, budaya kerja, shift kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, pengawasan kerja, dan sebagainya dimana dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan menjadi wawasan ilmu pengetahuan. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan metode penelitian seperti menggunakan teknik analisis lainnya. Selain itu juga dapat mengganti atau menambah variabel lain sebagai variabel moderating. Serta dapat menggunakan objek penelitian lainnya agar terlihat perbedaannya.