

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan bahwa bahwa $t_{hitung} 2,165 > t_{tabel} 1,663$ yang mempunyai angka signifikan.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan bahwa $t_{hitung} 1,119 < t_{tabel} 1,663$ yang mempunyai angka tidak signifikan
3. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan bahwa bahwa $t_{hitung} -2,610 > t_{tabel} 1,663$ yang mempunyai angka signifikan.

4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Dinas Pariwisata

Bagi Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari sebelumnya, hendaklah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Seperti dalam penelitian ini, membahas faktor-faktor kinerja dari segi disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja, serta diperoleh besarnya pengaruh yaitu sebesar 35% antara ketiganya terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Berikut analisa saran terhadap permasalahan variabel-variabel tersebut.

- a. Disiplin Kerja, permasalahannya bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor, dan untuk kehadirannya masih cukup rendah baik masuk kerja ataupun saat pulang kerja, dari permasalahan tersebut dapat diberikan saran yaitu, mendorong pegawai untuk meningkatkan dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memberikan pengawasan dan evaluasi yang baik terkait disiplin kerja, mengadakan pelatihan dan seminar yang fokus pada pengembangan karir.
- b. Motivasi Kerja, permasalahannya bahwa kurangnya faktor pendukung seperti motivasi bagi para PHL sehingga menjadikan performa kerja kurang baik, dari permasalahan tersebut maka ada beberapa saran untuk meningkatkan motivasi yaitu, membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, memberikan apresiasi dan pengakuan kepada para pegawai yang berprestasi, menyediakan peluang pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi pegawai.

- c. Fasilitas Kerja, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan beberapa hal yaitu, memastikan fasilitas kerja seperti tempat kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, mengadakan pemeliharaan rutin, dan perbaikan fasilitas yang dibutuhkan.
- d. Kinerja Pegawai, sebaiknya tetap memperhatikan kinerja para pegawai harian lepas secara keseluruhan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.

2. Bagi Universitas Potensi Utama

Bagi Universitas Potensi Utama dapat mengadakan lebih banyak pengarahan khusus mengenai pelaksanaan riset penelitian, agar pelaksanaan riset penelitian dapat berjalan dengan baik. Membantu mahasiswa-mahasiswi yang kesulitan dalam mencari tempat untuk melaksanakan riset penelitian ataupun karena sulitnya untuk memenuhi persyaratan riset penelitian yang akan dilaksanakan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bahwa Dinas Pariwisata Kota Medan dapat juga meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya dengan memperhatikan faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja karena pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan hanya 35%. Masih banyak faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai misalnya kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, pengawasan, kemampuan, kepuasan, *reward*, dan lain-lain.