

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan data yang sudah diperoleh dari hasil penelitian yang berjudul “pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Tengah I, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cilacap Tengah I. Berdasarkan hasil regresi, diperoleh nilai T hitung sebesar (3,430) dan T tabel sebesar 1.693, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,001 < 0,05$
2. Lingkungan Kerja (X2) juga memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cilacap Tengah 1. Hasil regresi menunjukkan nilai T hitung sebesar 2.377, dengan T tabel sebesar 1.693 dan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,022 < 0,05$ .
3. Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji F, nilai f hitung sebesar (12.707) dan f tabel (3.20), dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, berikut adalah saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Tengah I

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komunikasi (X1) di Puskesmas Cilacap Tengah I maka hal yang perlu diperhatikan ialah seluruh pegawai Puskesmas Cilacap Tengah I dapat meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif antara staf dan atasan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pegawai memahami tugas mereka dengan jelas dan dapat bekerja secara optimal. Komunikasi yang baik juga membantu meningkatkan kepercayaan antar rekan kerja, yang dapat berpengaruh positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja (X2) di Puskesmas Cilacap Tengah I maka hal yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja yang mendukung untuk kenyamanan dan produktivitas pegawai. Dalam hal ini renovasi yang sedang dilakukan diharapkan sesuai dengan target pembangunan sehingga dengan lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, dan dukungan rekan kerja, akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel independen lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti

kepemimpinan, budaya organisasi, atau tingkat pendidikan. Hal ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Tengah I.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli responden. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan persepsi, pandangan, dan pemahaman diantara para responden, serta faktor lain seperti kejujuran responden dalam menjawab kuesioner.
2. Terdapat keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R Square), diperoleh nilai sebesar 0,361 atau 36,1%. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai sebesar 36,1%, sedangkan 63,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang mungkin memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai