

BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan

Penelitian ini menemukan sehingga iklim komunikasi dan lingkungan kerja mendukung dan berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Iklim komunikasi yang baik mampu untuk meningkatkan produktivitas dan moral kerja pegawai, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif juga mendukung komunikasi yang terbuka dan efektif, yang pada akhirnya mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang positif dan terbuka merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

4.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mampu untuk memengaruhi hasil, yaitu: Populasi dan sampel terbatas: Penelitian hanya ditindaki dan diterapkan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, sehingga tidak mampu untuk digeneralisasikan ke populasi lain. Ketidaktepatan pengisian kuesioner: Ketergantungan pada kuesioner berisiko bias karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati dan penelitian lebih lanjut dengan populasi dan metode yang lebih beragam diperlukan untuk menmampu utukkan gambaran yang lebih lengkap.

4.3 Saran

Melalui analisis dan pengolahan data, peneliti menghasilkan saran dan pemikiran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak terkait. Bagi pimpinan pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda, diharapkan mampu untuk membangun iklim komunikasi dan meningkatkan lingkungan kerja kepada setiap pegawai dengan berbagai cara seperti mempererat komunikasi antar atasan dan bawahan, membangun iklim lingkungan yang sehat Dan mengapresiasi atas kinerja pegawai. Hasil penelitian yang ditindaki dan diterapkan diharapkan berguna dan bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kompensasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan tetap lebih baik dan meningkat, agar sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Kedepannya bagi peneliti saat ingin mengadakan penelitian diharapkan mampu untuk mengembangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan agar penelitian lebih faktual.