

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja (X1) secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti hasil penelitian mendukung atau menerima hipotesis yang diajukan.
- 2) Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi (X3) secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya jika pegawai memiliki kompetensi yang tinggi maka dengan mudah menyelesaikan pekerjaan mereka.
- 3) Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan (X3) secara parsial dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bertentangan dengan hipotesis yang diajukan.
- 4) Variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), pelatihan (X3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 5) Hasil dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), Pelatihan (X3) adalah sebesar 72% dalam penelitian ini. Sedangkan 28% sisanya merupakan Faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari temuan penelitian, dapat direkomendasikan hal-hal berikut:

- a. Bagi Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur
 - 1) Bagi Biro Pengadaan Barang Dan Jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk terus meningkatkan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik baik di kantor maupun di luar kantor untuk peningkatan kinerja pegawai.
 - 2) Bagi biro pengadaan barang dan jasa SETDA Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk mengadakan pelatihan sesuai unit kerja atau kebutuhan pegawai dengan tujuan meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, disiplin kerja dan disiplin kerja.
 - 2) Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama disarankan menggunakan metode penelitian dan tempat penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan maupun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak.