

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Pelatihan(X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori Sangat baik, masing-masing dengan skor rata-rata.
2. Secara parsial, Kompetensi (X1), dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Secara simultan, variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Tingkat kontribusi Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur berada di angka sekitar 50%.
5. Kontribusi variabel kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup kuat

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur

- a. Meskipun kompetensi pegawai berada pada kategori sangat baik, namun pengaruhnya terhadap kinerja belum signifikan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tidak menjadi prioritas karena peningkatan kompetensi tersebut tidak terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, tidak diperlukan upaya penguatan atau penambahan program kompetensi lebih lanjut, mengingat kompetensi itu sendiri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
- b. Pelatihan juga menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, pelatihan tidak perlu menjadi fokus utama untuk ditingkatkan, karena pelatihan yang telah dilaksanakan belum menunjukkan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai.
- c. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya, Dinas perlu mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang sudah baik, sekaligus melakukan peningkatan pada aspek-aspek

tertentu seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas pendukung, hubungan antarpegawai, dan kepemimpinan yang suportif. Lingkungan kerja yang kondusif akan terus menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian baik dari sisi jumlah sampel maupun objek penelitian, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau lebih mendalam, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods), serta mengembangkan instrumen penelitian yang lebih variatif agar mampu menggali informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.