

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah : Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Lian Arcynthia, (2013), keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Dan juga menurut Irianto (2014:76) menyatakan bahwa keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain physical, makna Skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilityie sseseorang. Penelitian ini mendukung teori tersebut yaitu bahwa

Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Hasil penelitian saya juga memperkuat penelitian dari Aji Mulyana (2019).

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Tommy Suprpto (2011:13) yaitu Lingkungan Kerja ialah komunikasi bertujuan untuk menghibur, memberikan informasi, dan mendidik yang akan berdampak pada peningkatan pengetahuan (kognitif), membangun kesadaran (sikap) dan mengubah perilaku (psikomotorik) seseorang dalam suatu proses komunikasi. Dan juga Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penelitian ini mendukung teori tersebut yaitu bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Hasil penelitian saya juga memperkuat penelitian dari Marcelino Putu Mahendra. (2018).

### 5.3 Implikasi Terapan

Hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka saran dapat di berikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang untuk Keterampilan Kerja yang ada atau meningkatkan keahlian bekerja yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan, begitu juga lingkungan kerja harus

meningkatkan hubungan kerja agar dapat bekerja dengan baik .Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variable yang tidak diteliti oleh penulis, sehingga dapat mengetahui factor-factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Contoh variable yang harus diteliti lebih lanjut yaitu seperti etika kerja agar dapat mengetahui factor penentu kinerja pegawai. Karena etika kerja yang baik akan menciptakan dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik.