

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penulis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil kuisioner yang dijawab oleh para responden yang diberikan pertanyaan terhadap variabel pelatihan (X_1) mendapatkan nilai rata-rata 242,9 dengan kategori setuju, variabel pengembangan karir (X_2) mendapatkan nilai rata-rata 247 dengan kategori setuju, dan lingkungan kerja fisik (X_3) mendapatkan nilai rata-rata 248,25 dengan kategori lengkap, dan kinerja (Y) mendapatkan nilai rata-rata 254,375 dengan kategori tinggi.
2. Dari hasil pengujian model summary diperoleh nilai R yaitu sebesar 0,811 atau yang berarti menunjukkan bahwa terjadi hubungan diantara variabel independent (pelatihan, pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik) dengan variabel dependent (kinerja pegawai). sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642 angka ini menyatakan bahwa variabel independent (pelatihan, pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,2% sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji F pada model regresi terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,771 > 2,75$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara pelatihan, pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Bag. Administrasi Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur.

4. Berdasarkan hasil uji t pada model regresi, terlihat bahwa adanya nilai signifikan pada pelatihan (X1) sebesar 0,079, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,757 < 1,99897$), dengan nilai signifikan $0,452 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 di terima dengan demikian pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pengembangan karir sebesar 0,325, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,896 < 1,99897$), dengan nilai signifikan $0,063 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 di terima dengan demikian pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,476, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,118 > 1,99897$), berarti H_0 ditolak dan H_1 di terima dengan demikian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

5.2. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian untuk indikator pelatihan peserta dapat menjelaskan Kembali konsep-konsep utama yang disampaikan selama pelatihan mendapat skor terendah, oleh sebab itu Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur harus memperhatikan pelatihan pegawai.

2. Berdasarkan penelitian untuk indikator pengembangan karir, pegawai mengikuti pelatihan kursus atau Pendidikan tambahan untuk meningkatkan keterampilan professional mereka mendapat skor terendah, oleh sebab itu Rumah Sakit Nurdin Haqmhah Tanjung Jabung Timur harus memberikan Pendidikan khusus guna mengembangkan keterampilan supaya pegawai lebih professional.
3. Berdasarkan penelitian untuk indikator lingkungan kerja fisik, desain bangunan dan dekorasi ruangan memberikan suasana yang nyaman dan menyenangkan untuk bekerja mendapat skor terendah, oleh sebab itu Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur harus memperhatikan lingkungan kerja, supaya pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

