BAB VII
PENUTUP

7.1 Simpulan

Berdasarkan telaah pustaka, hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya., dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap konflik peran pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasikan teori yang disampaikan Bischof (1970), Ling *et al* (2013), Mathis &Jackson (2001), Robins (2009). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Nur Hayati dan Imelda Cristina Sinaga (2014), Iskandar (2017) serta Peoni (2014).
2. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini dapat Hal ini mengonfirmasi teori yang disampaikan Robbins (2009), Stoner dan Freeman (1989:47), dan Hellriegel, Jackson, Slocum (2007:58). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Iskandar (2017), Sapto Supriyanto, Djabir Hamzah, Abdul Rahman Kadir (2012), dan Joko Setiawan (2013).
3. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap konflik peran pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini tidak dapat dapat mengkonfirmasikan teori Emron (2017), Sims (2008), Kaylar (2011), Jackson (2004), Alves (2009). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Rilian Pratama, dan Vince Ratnawati & Nasrizal (2013).
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori yang disampaikan Kaylar (2011), Emron (2017). Hasil penelitian ini sama dengan Rahmi Fahmy (2019).
5. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap konflik peran pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori yang disampaikan Anwar (2004), Armansyah (2002), Robins (2009), Wirawan (2008), Purwanto (2007). Hasil penelitian ini sama dengan Setia Chandra Wiati (2015).
6. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori yang disampaikan Robins (2009), Hasil penelitian ini sama dengan Fajri Nur Hidayat & Dwi Ratmawati(2019).

7. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori Jawahar (2011), Cahyo dan Ghozali, (2002), Katz dan Khan dalam Winardi (2014). Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2018), Koo dan Sim (1999), serta Widarti (2017).
8. Mentoring memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori Gibson *et.al* (1992) . Hasil penelitian ini juga sama dengan Shahzad Aziz Choudary, Prof. Dr Muhammad Ramzan, dan Aisha Riaz (2013), serta Benjamin P. Foster (2004).

7.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disampaikan saran-saran sebagi berikut:

1. Saran Untuk Pihak Pimpinan

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi NTB mempelajari dan mengidentifikasi karakteristik individu, kompetensi dan iklim organisasi dengan melaksanakan program mentoring sehingga pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Saran Untuk Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan, tanpa melupakan nilai keasliannya dalam penelitian ini terutama dalam bidang ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen sumberdaya manusia dalam menganalisa karakteristik individu, kompetensi dan iklim organisasi konflik peran, mentoring dan kinerja.

3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian yang serupa perlu dilakukan pada jangkauan yang lebih luas baik terhadap penambahan jumlah dan karakteristik variabel, hubungan variabel antar variabel, populasi, sampel maupun landasan teori yang digunakan dalam membuat kuisioner.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut hubungan karakteristik individu, kompetensi,dan iklim organisasi terhadap konflik peran dan kinerja pegawai melalui moderasi mentoring dengan melibatkan peneliti dari biadang psikologi untuk melihat hubungan yang lebih dalam antar variabel tersebut.