

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan pelatihan kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semakin baik pelatihan kerja, semakin tinggi pengembangan kompetensi SDM.
2. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan etos kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semakin baik etos kerja, semakin tinggi pengembangan kompetensi SDM.
3. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan budaya kerja terhadap pengembangan kompetensi SDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semakin baik budaya kerja, semakin tinggi pengembangan kompetensi SDM.
4. Tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
5. Tidak terdapat pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
6. Tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
7. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan pengembangan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai BPSDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semakin baik pengembangan kompetensi SDM, semakin tinggi kinerja pegawai.

8. Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM melalui pengembangan kompetensi SDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semakin baik pengembangan kompetensi SDM berarti memperkuat pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung etos kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM melalui pengembangan kompetensi SDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semakin baik pengembangan kompetensi SDM berarti memperkuat etos kerja terhadap kinerja pegawai.
10. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM melalui pengembangan kompetensi SDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semakin baik pengembangan kompetensi SDM berarti memperkuat budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran untuk meningkatkan pelatihan kerja, etos kerja, budaya kerja, kinerja pegawai, dan pengembangan kompetensi SDM BPSDM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan pelatihan kerja disarankan menyusun program pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan terkini di bidang hukum dan hak asasi manusia, melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan secara berkala untuk mengetahui keberhasilan dan area yang perlu ditingkatkan serta memanfaatkan teknologi untuk menyediakan pelatihan online dan sumber daya belajar mandiri bagi pegawai.
2. Terkait dengan etos kerja disarankan membangun budaya kerja yang inklusif, transparan, dan berorientasi pada hasil, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan serta memotivasi pegawai melalui

pengakuan dan penghargaan atas kontribusi serta pencapaian yang mereka capai.

3. Mendorong kolaborasi dan kerjasama antar unit dan individu dalam organisasi, memperkuat nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik di seluruh tingkatan organisasi serta mengadopsi pendekatan yang inklusif dan menghargai keragaman dalam budaya organisasi.
4. Terkait dengan budaya kerja disarankan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk setiap pegawai dan tim kerja, menyediakan umpan balik secara teratur dan mendukung pengembangan kemampuan serta perbaikan kinerja serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil berdasarkan pencapaian kinerja.
5. Terkait dengan Pengembangan Kompetensi SDM sebaiknya menyediakan akses ke program pengembangan profesional dan peluang pertukaran pengetahuan antar pegawai, mendorong partisipasi dalam seminar, konferensi, dan kegiatan pembelajaran lainnya di dalam maupun di luar organisasi serta memfasilitasi program mentoring dan coaching untuk membantu pengembangan karir dan kompetensi pegawai.

