

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, serta dengan teori-teori yang mendukung pada penelitian ini mengenai pelatihan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK dengan ditunjukkan pembuktian dari hasil uji hipotesis. Hasil penyebaran kuesioner ke pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel pelatihan dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,17 dan perolehan nilai mean terbesar dengan nilai 4,46 dengan keseluruhan perolehan nilai *average total* 4,37
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK dengan ditunjukkan pembuktian dari hasil uji hipotesis. Hasil penyebaran kuesioner ke pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel etos kerja dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,20 dan perolehan nilai mean terbesar dengan nilai 4,39 dengan keseluruhan perolehan nilai *average total* 4,32
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK dengan ditunjukkan pembuktian dari hasil uji hipotesis. Hasil penyebaran kuesioner ke pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel disiplin kerja dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,28 dan perolehan nilai mean terbesar dengan nilai 4,4 dengan keseluruhan perolehan nilai *average total* 4,34.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputi Bidang KSPK, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Instansi harus mempertahankan disiplin kerja yang telah dijadikan peraturan dalam instansi tersebut, seperti ketaatan pada atasan, namun pimpinan juga harus memperhatikan kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan ruang kerja dan perlengkapan sehingga lebih lama penggunaannya. Pegawai yang sudah menaati peraturan yang berlaku hendaknya diapresiasi dengan memberikan *reward* dan memberikan hukuman atau sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Jika pegawai sudah disiplin dalam bekerja maka pegawai dapat dikatakan kinerjanya maksimal.
2. Instansi harus mempertahankan keberlanjutan pelatihan dan perlu memberikan pelatihan-pelatihan yang baik dan efektif bagi para pegawai supaya bisa meningkatkan faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat menjalankan pekerjaannya, terutama pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan etos kerja pegawai untuk menaikkan kinerja. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga dapat meningkatkan sikap pegawai.
3. Instansi perlu memerhatikan variabel etos kerja untuk mengoptimalkan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Instansi perlu memberikan bimbingan kepada pegawai untuk selalu berusaha bekerja cerdas dalam menyelesaikan pekerjaan dan melaksanakan SOP sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya

Untuk meningkatkan hasil penelitian, diharapkan peneliti dapat menambah atau memperluas variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.

