

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Hal ini berarti jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pelatihan, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Artinya, bahwa jika terdapat peningkatan pada stres kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada stres kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Artinya, bahwa jika terdapat peningkatan pada disiplin kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pelatihan, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.

B. Saran

Maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, saran ini meliputi:

1. Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia diharapkan mampu mengoptimalkan instruktur pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan berkompeten. Mengingat instruktur umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, sehingga pegawai yang mengikuti pelatihan mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar instansi agar kinerja pegawai meningkat.
2. Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia harus mengurangi dan menyesuaikan tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena tuntutan tugas yang berlebihan menghasilkan kecemasan dan ketegangan yang menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai harus dipantau sehingga stres kerja yang terkait dengan penyelesaian tuntutan tugas dapat dikelola secara memadai.
3. Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia perlu memperhatikan kehadiran di tempat kerja, karena hal ini merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, pegawai dengan disiplin kerja rendah terbiasa terlambat masuk kerja. Maka dari itu, agar dapat memberikan ketegasan dalam disiplin kerja, sehingga disiplin pegawai terhadap kehadiran kerja yang tinggi dapat mencapai tujuan dan menerapkan disiplin kerja dengan baik sesuai dengan ketentuan dan kebijakan instansi.