

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja, Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis keempat (H3) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi.

#### **5.2 IMPLIKASI MANAJERIAL**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi, maka implikasi manajerial yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Melihat bahwa hasil penelitian bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi. Untuk Disiplin Kerja itu sendiri sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawannya, dengan memberikan sanksi yang tegas agar disiplin kerja dapat tercipta. Apabila disiplin kerja tercipta, maka perusahaan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki para karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya untuk berkontribusi baik terhadap perusahaan.

Selain disiplin, pelatihan kerja juga harus diperhatikan. Pemberian pelatihan kerja secara berkala perlu dilakukan, mengingat masalah-masalah baru yang timbul di masa mendatang, sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada. Selain itu, trainer yang memberikan pelatihan haruslah orang yang tepat dan ahli di bidangnya sehingga penyampaian materi bisa dipahami dan dimengerti oleh karyawan agar dapat diterapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Pelatihan merupakan upaya karyawan untuk memperbaiki kinerja, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

## 2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja masing-masing.