

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian yang peneliti kaji bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja (DIKLAT) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum dikantor sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja (DIKLAT) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung  $2.445 > t\text{-tabel } 1,993$  dengan nilai signifikan  $0.017$  yaitu (  $F \text{ sig } 0.017 < 0,05$  )
2. Hasil Penelitian ini mendukung H2 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung  $5.576 > t\text{-tabel } 1,993$  dengan nilai signifikan  $0.000$  yaitu (  $F \text{ sig } 0.000 < 0,05$  )
3. Hasil Penelitian ini mendukung H3 yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang mana ditunjukkan dengan hasil uji F menunjukkan F hitung  $27.010 > F \text{ tabel } 3,12$  dengan nilai signifikan  $0,000b$  yaitu (  $F \text{ sig } 0,000b < 0,05$  )

## 1.2 Implikasi Manajerial

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan, bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pendidikan dan disiplin kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai begitu juga sebaliknya pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan Disiplin Kerja yang diberikan rendah maka, kinerja menjadi rendah pula. Adapun implikasi penelitian ini bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Kerja (DIKLAT) **Pertama**, pastikan agar Dilakukan Analisis Kebutuhan (AKD) pendidikan dan pelatihan dengan baik. Gali kebutuhan, dan berikan program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Jangan malah memaksakan produk jadi yang sudah kita miliki seakan produk tersebut mampu memenuhi semua kebutuhan peningkatan kinerja apapun bentuknya. Analisis kebutuhan diklat adalah proses untuk menentukan apa yang seharusnya dalam rumusan sasaran-sasaran dan dilanjutkan dengan mengukur jumlah ketimpangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang semestinya. Proses ini disebut juga sebagai *need assessment* atau *discrepancy analysis*. Jadi, analisis kebutuhan diklat dapat dinyatakan sebagai studi sistematis tentang suatu masalah atau inovasi, memasukkan data dan opini dari berbagai sumber yang dimaksudkan untuk mengambil keputusan atau memberikan rekomendasi tentang jenis kemampuan apa yang akan diberikan kepada calon peserta diklat. Dalam pelaksanaannya, Kaufman dalam Sadiman mengidentifikasi sekurang-kurangnya tiga karakteristik analisis kebutuhan diklat, yaitu: data harus menyajikan kondisi aktual si belajar dan orang-orang yang terkait baik kondisi saat ini maupun kondisi yang diharapkan; tidak ada analisis kebutuhan yang bersifat final dan lengkap dan ketimpangan seharusnya diidentifikasi dari produk dan

bukannya mengenai proses. Berdasarkan karakteristik analisis kebutuhan diklat tersebut dapat diketahui bahwa kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang berkelanjutan dari satu analisis kebutuhan ke analisis kebutuhan selanjutnya. **Kedua**, tetapkan tujuan pembelajaran (*learning objective*) secara detail dan kuasai berbagai metode pembelajaran. Tegaskan pada diri bahwa pelatihan yang baik bukan pelatihan yang ramai, menyenangkan, atau mampu membuat peserta menangis haru. Selalu ingatkan diri bahwa pelatihan harus memberikan dampak peningkatan kinerja sesuai *learning objective*.

2. Diharapkan agar pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan (DILAT) agar tetap mempertahankan dan menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dari pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang sering diikuti.
3. Pimpinan atau atasan memberikan arahan secara berkala kepada bawahan agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja, selain itu pimpinan harus lebih memperhatikan pegawainya untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang telah ditentukan oleh BPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) guna meningkatkan kinerja pegawai untuk tujuan organisasi/instansi jangka panjang
4. Diharapkan pegawai meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja hadir tepat waktu tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk bagi perusahaan memberikan sanksi yang tegas bila ada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan
5. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai pendidikan dan pelatihan kerja (DIKLAT) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum dikantor sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta.
6. Disarankan agar para peneliti yang mengkaji pokok permasalahan yang sama untuk menggunakan indikator – indikator yang lain agar wawasan tentang pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja semakin bertambah