

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “*Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu*”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin yang baik mencerminkan profesionalisme pegawai dan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja.
2. Pelatihan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Meskipun pelatihan seharusnya dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan belum secara optimal mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor kualitas pelatihan, frekuensi pelatihan, atau kurangnya tindak lanjut setelah pelatihan selesai.

3. Disiplin dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Artinya, meskipun kombinasi antara disiplin dan pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja, pengaruhnya belum terlihat signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan serta penguatan budaya disiplin kerja secara menyeluruh di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin, pertanyaan dengan nilai terendah terdapat pada indikator Mengikuti SOP. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen Dinas Sosial Provinsi Bengkulu untuk terus mensosialisasikan pentingnya kepatuhan terhadap SOP yang berlaku. Selain itu, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan SOP, serta memberikan pembinaan atau pelatihan lanjutan untuk meningkatkan pemahaman dan konsistensi pegawai dalam menerapkan standar operasional prosedur dalam setiap kegiatan kerja.
2. Pada variabel pelatihan kerja, nilai terendah berada pada aspek evaluasi pasca pelatihan. Oleh karena itu, disarankan agar setiap pelatihan yang dilaksanakan diikuti dengan evaluasi dan tindak lanjut, guna memastikan bahwa materi pelatihan benar-benar dipahami dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas.

3. Pada variabel kinerja, aspek kerja sama tim dan pencapaian target menjadi titik lemah. Maka, disarankan agar pimpinan meningkatkan kegiatan yang bersifat kolaboratif, seperti kerja tim lintas bidang, serta menetapkan target yang terukur dan memberikan dukungan yang dibutuhkan pegawai untuk mencapainya tepat waktu.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memperluas wilayah penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.