

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kemampuan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kalimantan Timur, maka dapat disimpulkan bahwa hal ini disebabkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai BPSDM Kaltim kurang mampu dalam menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh instansi dikarenakan rentang usia dominan pegawai BPSDM yaitu 40-50an tahun dimana dari usia tersebut sangat sulit untuk mempelajari hal-hal baru seperti mempelajari peralatan kerja yang selalu mengikuti perkembangan zaman.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kalimantan Timur, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai BPSDM hal ini terjadi karena faktor penunjang yaitu adanya sikap disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai BPSDM Kaltim.
3. Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kalimantan Timur, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

## **B. Keterbatasan**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor lebih diperhatikan bagi peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya dikarenakan dalam penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitiannya kedepan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Jumlah responden yang hanya 58 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsisten dalam menjawab kuesioner
3. Penelitian ini hanya membahas atau meneliti tentang pengaruh kemampuan dan disiplin kerja tanpa mengikut sertakan faktor lain atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi  
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka visi, misi dan tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Berkaitan dengan kemampuan diharapkan pihak pimpinan kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur agar dapat mengadakan lebih banyak pelatihan-pelatihan kepada para pegawai agar dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan adanya penelitian-penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel yang lain, baik secara internal atau eksternal perusahaan dalam mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.