

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji data yang telah di ujikan skala amanah pada pegawai termasuk kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 32 pegawai (43,2%) dengan tingkat kategori amanah sedang, 42 pegawai (56,8%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah pegawai dengan amanah yang tinggi mempunyai kinerja yang sangat baik.
2. Hasil uji skala *work family balance* terdapat 49 pegawai (66,2%) dengan tingkat kategori sedang, 25 pegawai (33,8%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD KALSEL memiliki tingkat kategori *work family balance* yang sedang.
3. Hasil tingkat kinerja pegawai BPSDMD KALSEL menunjukkan bahwa terdapat 60 pegawai (81,1%) dengan tingkat kategori kinerja sedang, 14 pegawai (18,9%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPSDMD KALSEL tergolong sedang dan baik.

4. Hasil uji data menyatakan bahwa terdapat pengaruh amanah terhadap kinerja pegawai BPSDMD KALSEL dengan nilai *R Square* sebesar 0,347 atau 34,7% amanah mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi amanah pegawai BPSDMD KALSEL maka semakin besar pula kinerja pegawai tersebut.
5. Pada hasil uji data pengaruh *work family balance* terhadap kinerja pegawai BPSDMD KALSEL dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,339 atau 33,9% *work family balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDMD KALSEL.
6. Sumbang efektif dari amanah dan *work family balance* dalam mempengaruhi kinerja pegawai BPSDMD KALSEL sebesar 34,7%, sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengaruh variable amanah (X1) dan variable *work family balance* (X2) terhadap variable kinerja (Y) pada pegawai menunjukkan bahwa factor dan aspek amanah dan *work family balance* dan masih cukup dalam mempresiksi kinerja pegawai terkhusus pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan penelitian yang telah terlaksana, peneliti sadar masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini dan oleh karena itu peneliti ingin memeberikan

beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang serupa, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi, yaitu Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin harapannya nanti bisa dapat menambah buku-buku terbaru terkait dengan amanah menurut psikologi dan *work family balance*, sehingga peneliti selanjutnya lebih mudah memperoleh referensi pembahasan terkait variabel tersebut
2. Bagi Instansi, yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, pada penelitian ini di dapatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel amanah dan *work family balance* terhadap variabel kinerja pada pegawai. Oleh karena itu disarankan kepada pegawai agar tetap menjaga amanah serta *work family balance* dalam bekerja agar tingkat kinerjanya stabil.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan teori amanah menurut pandangan psikologi, serta pada perspektif dalam islam terkhusus pada *work family balance*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain selain amanah dan *work family balance* yang dapat memengaruhi kinerja seperti jujur, *work life balance*, *work family conflict*.