

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang kompetensi, penempatan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara deskriptif didapatkan gambaran kompetensi dan kinerja pegawai masuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata pada interval 4,20 sampai dengan 5,00 berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi. Sedangkan untuk penempatan kerja dan *employee engagement* masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata pada interval 3,40 sampai dengan 4,19 berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.
2. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,138 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,687 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini membuktikan kompetensi berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai.
3. Variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,854 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,687 dengan signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil

dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini membuktikan penempatan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai.

4. Variabel *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,196 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,687 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini membuktikan *employee engagement* berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai.
5. Variabel kompetensi, penempatan kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditunjukkan dengan  $f_{hitung}$  (70,783) lebih besar dari  $f_{tabel}$  (2,86), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

## 5.2 Saran

### a. Saran Untuk Perusahaan

1. Agar kinerja dapat meningkat perusahaan hendaknya lebih meningkatkan semua aspek yang berkaitan dengan kompetensi. Terutama pada dimensi pengetahuan dan keterampilan. Pegetahuan dan keterampilan dapat meningkat jika pegawai mengikuti pelatihan, seminar dan hal-hal lain berhubungan dengan pekerjaan yang akan membuat kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Meningkatkan semua aspek yang berkaitan dengan penempatan kerja, seperti mendapatkan penempatan yang sesuai dengan pendidikan terakhir, penempatan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dan juga memiliki keterampilan dalam bekerja yang dapat

ditingkatkan melalui melatih atau mengikuti kursus-kursus yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kinerja dapat meningkat secara optimal.

3. Mempertahankan dan berusaha meningkatkan *employee engagement* dapat membuat kinerja pegawai meningkat, terutama dimensi *absorbtion* yang perlu ditingkatkan lagi seperti konsentrasi dan semangat pegawai dalam bekerja. Konsentrasi dan semangat kerja dapat meningkat dengan cara memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat lebih semangat dalam bekerja atau dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atau *reward* atas hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai, mengingat hal itu belum optimal diterapkan. Tentu saja hal ini akan membuat kinerja pegawai meningkat.

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode wawancara secara langsung untuk menggali informasi lebih dalam tentang penelitian. Karena pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Pengambilan sampel yang digunakan selain sensus bisa dengan *probability sampling* atau yang lain untuk menentukan sampel penelitian. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah indikator lain yang akan memperkuat hasil penelitian, karena indikator pada penelitian ini masih membutuhkan banyak indikator untuk memperkuat hasil penelitian yang diperoleh. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa

menggunakan jenis penelitian lain seperti analisis jalur, *partial lest square* (PLS) dan teknik analisis lainnya yang dapat membantu dalam penelitian.

