

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian dilapangan dan setelah diolah tentang pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,75, variabel penempatan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,76 dan variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,71. Sehingga H1 yang menyatakan pengalaman kerja, penempatan kerja dan kinerja pegawai rendah ditolak.
2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 4,955 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,985 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga H2 yang menyatakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 6,561 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,985 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga H3 yang menyatakan

penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai  $f_{hitung}$  (75,822) lebih besar dari  $f$  tabel (3,09), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pangkalpinang. Sehingga H4 yang menyatakan pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian , analisis data, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Penelitian Mendatang

Bagi penelitian mendatang khususnya yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai, penulis berharap agar peneliti selanjutnya lebih mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan, terutama faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya.

a. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan daerah penelitian lebih diperluas lagi atau dapat mencari objek penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya untuk menghindari plagiasi dan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain yang masih jarang diteliti sebelumnya sebagai faktor kinerja pegawai.

## 2. Bagi Instansi

Pada instansi Dinas Pendidikan Kota Pangkalpinang hendaknya lebih selektif dalam menempatkan pegawai pada jabatan yang dibutuhkan, karena selain faktor latar belakang pendidikan dan keterampilan masih banyak faktor lain yang perlu dipertimbangkan untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Selain itu pegawai yang belum memiliki pengalaman yang cukup banyak perlu dilakukan pendidikan atau pelatihan sebelum ditempatkan pada posisi atau jabatan yang dibutuhkan agar kedepannya terdapat peningkatan dalam hasil kinerja yang telah ditetapkan.