

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden selaku pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang mengenai variabel latar belakang pendidikan tergolong pada kategori “Baik ”. Dengan kata lain latar belakang pendidikan dinilai baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator “pekerjaan” sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator “faktor lingkungan”.

2. Tanggapan responden selaku pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang mengenai variabel pengalaman kerja tergolong pada kategori “Baik”. Dengan kata lain pengalaman kerja dinilai baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator “Lama Waktu/Masa Kerja” sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator “Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki”.

3. Tanggapan responden selaku pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang mengenai variabel kinerja tergolong pada kategori “Sangat Baik”. Dengan kata lain kinerja dinilai sangat baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator “kualitas” sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator “efektivitas waktu”.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan :

- a. Secara parsial latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang tinggi dengan kinerja pegawai, sehingga latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.
- b. Secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh yang rendah dengan kinerja pegawai, sehingga pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.
- c. Secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah latar belakang pendidikan karena dari hasil determinasi menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki nilai kontribusi yang lebih tinggi dari pada pengalaman kerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Saran Praktis

Bagi Perusahaan

1. Latar Belakang Pendidikan dengan indikator “Faktor Lingkungan” yang memperoleh skor terendah berada pada tingkat cukup baik maka akan lebih baik jika pegawai PT PLN (persero) UPDK Singkawang untuk menciptakan lingkungan kerja yang senang berkomunikasi untuk berbagi ide, karena pada saat pegawai dapat berbagi ide dan saling menghargai ide setiap individu, maka akan

tercipta suasana yang nyaman atau dengan mengadakan acara kebersamaan untuk menukar pikiran antar pegawai.

2. Pengalaman Kerja dengan indikator “Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki” yang memperoleh skor terendah berada pada tingkat kurang baik maka akan lebih baik jika pegawai PT PLN (persero) UPDK Singkawang untuk menempatkan pekerja sesuai dengan divisi/minat/keahliannya, dan juga rutin diadakannya program pelatihan berbasis IT untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai.
3. Kinerja dengan indikator “Efektivitas waktu” yang memperoleh skor terendah berada pada tingkat cukup baik maka akan lebih baik jika pegawai PT PLN (persero) UPDK Singkawang untuk menyusun program rencana kerja agar pekerjaan yang akan dikerjakan lebih terorganisir nantinya akan lebih mempercepat waktu dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan.

5.2.2 Saran Akademis

Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena penelitian ini terbatas hanya pada PT PLN (persero) UPDK Singkawang dan penelitian ini juga terbatas hanya untuk kinerja, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Ditujukan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel yang berbeda.