

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia yang diukur menggunakan lima indikator, yaitu Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Kedisiplinan dan Pemeliharaan. Indikator Pengadaan memperoleh persentase skor terendah dengan kategori cukup baik dan persentase tertinggi terdapat pada indikator Pengembangan dengan kategori baik. dan secara keseluruhan Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berada pada kategori Cukup Baik.
2. Pengalaman Kerja yang diukur menggunakan tiga indikator, yaitu Lama waktu atau Masa kerja, Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan Peralatan. Indikator Penguasaan terhadap pekerjaan dan Peralatan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada Lama waktu atau Masa kerja dengan kategori cukup baik. dan secara keseluruhan untuk variabel Pengalaman Kerja berada pada kategori Cukup baik.

3. Kinerja Pegawai yang diukur menggunakan enam indikator, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja. Indikator Komitmen Kerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator Ketepatan Waktu berkategori cukup baik dan secara keseluruhan dari variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori Cukup Baik.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dan secara simultan juga berpengaruh antara Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

1.2 Saran

Setelah peneliti memberikan kesimpulan terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan antara lain:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang berada pada kategori cukup baik. Indikator terlemah yaitu pengadaan maka seorang atasan atau kepala harusnya lebih jelas dalam memberikan perintah dan tugas agar pegawai yang menerima pekerjaan atau jobdesk

dapat dikerjakan dengan baik dan tepat sesuai dengan kemauan atasan atau pimpinan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Pengalaman Kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang berada pada kategori cukup baik. Indikator terlemahnya yaitu lama waktu atau masa kerja disarankan agar diberikan arahan yang terjadwal bagi para pegawai guna membantu pegawai dalam meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan juga lebih aktif ketika bekerja agar pengetahuan dan pengalaman pegawai semakin baik terutama bagi pegawai yang senior agar dapat memberikan contoh kepada para pegawai lain atau bawahan, bahwa tidak ada pekerjaan tidak mudah.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang berada pada kategori cukup baik. Indikator terlemah yaitu ketetapan waktu maka dari itu untuk intansi agar lebih memperhatikan waktu juga SOP, serta memberikan pekerjaan dan tugas kepada pegawai sesuai dengan porsi dan tanggung jawab pegawai agar kemampuan dan pengalaman pegawai tambah baik dari waktu ke waktu.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan hasil setiap indikator memiliki pengaruh yang besar pada Kinerja pegawai dan ini bisa menjadi suatu masukan dan saran kepada pihak perusahaan dalam menjalankan usaha dan sebagai pegawai dapat pandangan bagaimana

seharusnya seorang pegawai dalam bekerja dengan baik dalam sebuah organisasi.