

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis membahas secara terperinci tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut:

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
2. Adanya hubungan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Dan dengan nilai R Square sebesar 54,1 % pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sementara sisanya sebesar 45,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
3. Secara kuantitatif diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -1,744 + 0,328X_1 + 0,675X_2 + e$$
 Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Nilai konstanta (a) sebesar -1,744. Artinya apabila variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja diasumsikan bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah tetap sebesar -1,744.
 2. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,328. Artinya, bahwa setiap peningkatan variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,328 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
 3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,675. Artinya, bahwa setiap peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,675 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
 4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.
4. Pelatihan sebagian besar didapatkan oleh kepala Dinas ataupun kepala Bidang kemudian diajarkan kembali kepada staff ataupun pegawai bawahannya. Setelah staff menguasai pelatihan yang diajarkan barulah diterapkan kepada pelayanan masyarakat atau kepada pegawai UPTLK.

6.2 Saran

Melihat hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa saran sebagai masukan. Adapun saran tersebut yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumber daya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Instansi haruslah selalu memperhatikan kondisi kerja pegawainya. Sehingga Instansi bisa menentukan langkah-langkah antisipatif untuk menghadapi perubahan dari kinerja pegawai tersebut.
3. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerjanya menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Bagi peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini agar penelitian menjadi lebih bermanfaat.