

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, maka disimpulkan :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama sudah diuji dan dibuktikan kebenarannya.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Hal tersebut menjelaskan jika hipotesis kedua sudah diuji dan terbukti benar.
3. Selanjutnya setelah penulis melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, maka disimpulkan secara simultan penempatan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian adapun saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Berdasarkan jawaban responden tentang penempatan kerja ditemukan bahwa jawaban paling rendah yaitu pada indikator pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya latar belakang pendidikan untuk setiap pekerjaan di Dinas Pendidikan Kota Medan. Oleh karena itu latar belakang pendidikan bisa dijadikan sebagai salah satu syarat untuk rekrutmen pegawai dimasa yang akan datang. Bila pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki maka motivasi pegawai untuk bekerja akan meningkat.
2. Berdasarkan jawaban responden tentang kemampuan kerja ditemukan bahwa jawaban paling rendah yaitu pada indikator hasil kerja, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kemampuan kerja untuk pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Atas hal tersebut diharapkan Dinas Pendidikan Kota Medan meningkatkan kemampuan kerja pegawai seperti pemberian workshop dan studi pekerjaan. Studi pekerjaan adalah studi mengenai perilaku kerja, tata letak meja, alat-alat dan perlengkapan pendukung lainnya dalam melaksanakan tugas. Dengan kemampuan yang tinggi maka motivasi kerja akan meningkat.

3. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama dalam pengambilan data dimana ada kondisi yang memungkinkan responden menjawab tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Maka bagi peneliti berikutnya hendaknya mampu memperluas penelitian ini dengan menambah variabel baru yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai seperti pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

