

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, mengenai pengaruh kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kesesuaian penempatan kerja pegawai yang terdiri dari indikator pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Artinya jika kesesuaian penempatan kerja pegawai yang diterapkan semakin tinggi dan sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan usia maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel pemberian kompensasi yang terdiri dari indikator gaji, insentif/bonus, tunjangan, asuransi dan ganjaran non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Artinya jika kompensasi seperti gaji, insentif/bonus, tunjangan, asuransi dan ganjaran non finansial yang diberikan kepada pegawai semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi jika diterapkan dan diberikan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

## **B. Saran**

Beberapa saran yang bisa diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, dengan adanya penelitian ini diharapkan lebih memperhatikan dalam penempatan pegawai dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Agar semua pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung merasa nyaman serta menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
2. Bagi pihak akademik, hendaknya temuan ini menjadikan referensi dan sumber keilmuan khususnya pada bidang ekonomi syariah. Karena pada bidang ekonomi syariah variabel penempatan pegawai dan kompensasi dalam penelitian ini menjadi penting untuk dipraktikkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dan disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Serta pada objek penelitian yang berbeda yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.