

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja pada Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta, Tenaga Pendidikan PNS dengan jumlah sampel 153 responden. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan structural equation modeling (SEM) dengan analisis PLS, maka diperoleh kesimpulan yang menjawab perumusan masalah pada Bab I, sebagai berikut : (1) Variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, dengan melakukan rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja yang baik, berkualitas dan berkompetensi untuk mencapai tujuan organisasi. (2) Variabel seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, dengan seleksi dapat diartikan sebagai sarana atau alat untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi tertentu untuk mengisi jabatan yang ada atau jabatan yang baru dibuka. (3) Variabel penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya penempatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

## 5.2 Implikasi

Hasil dari analisis menyatakan jika Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja, Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja, dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Kinerja (Y). Tenaga Kependidikan Biro Umum dan Kepegawaian UNJ perlu untuk meningkatkan respon positif terhadap Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) serta Penempatan (X3). adapun aspek yang perlu ditingkatkan sebagai berikut:

1. Rekrutmen menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja. Tenaga Kependidikan Biro Umum dan Kepegawaian UNJ penting untuk meningkatkan Rekrutmen yang ada. Karena jika metode Rekrutmen yang kurang tepat maka tidak menciptakan kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh hasil skor tertinggi ada pada indikator metode rekrutmen yaitu membuat akun dan melengkapi data di <https://sscasn.bkn.go.id>. Hasil ini memberikan implikasi bahwa dengan metode rekrutmen yang tepat, akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.
2. Seleksi menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja. Tenaga Kependidikan Biro Umum dan Kepegawaian UNJ penting untuk meningkatkan Seleksi. Karena jika Seleksi sesuai kualifikasi maka akan berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh hasil skor tertinggi ada pada indikator metode seleksi yaitu melakukan Tes Kompetensi Bidang (TKB) yang telah ditentukan. Hasil ini memberikan implikasi bahwa dengan metode seleksi yang baik, akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi.

3. Penempatan menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja. Tenaga Kependidikan Biro Umum dan Kepegawaian UNJ penting untuk meningkatkan Penempatan. Karena jika penempatan sesuai dengan kemampuan dan kecakapan pegawai maka berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh hasil skor tertinggi ada pada indikator promosi yaitu Instansi melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Hasil ini memberikan implikasi bahwa dengan promosi jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan, akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi.

### **5.3 Saran**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

#### **5.3.1 Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta**

- a. Diharapkan agar mempertahankan dan mengembangkan metode rekrutmen yang telah diterapkan selama ini.
- b. Diharapkan memilih jabatan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan.
- c. Diharapkan agar tidak memberikan beban pekerjaan yang berat kepada pegawai.
- d. Untuk kinerja pegawai yang perlu diperhatikan adalah proses kuantitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya melalui pengawasan pimpinan.

#### **5.3.2 Akademik**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam objek penelitian sehingga tidak dapat digeneralisasi, karena keterbatasan dalam penyebaran dan distribusi sampel. Penelitian ini hanya terfokus pada Biro Umum dan Kepegawaian

Universitas Negeri Jakarta. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian pada objek lainnya seperti organisasi lainnya atau pada perusahaan swasta.

Penelitian ini hanya terbatas pada rekrutmen, seleksi, penempatan dan kinerja pegawai. Kinerja sendiri bisa memiliki konsekuensi diantaranya adalah komitmen dan budaya organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, atau memasukkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.