

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Prestasi kerja adalah suatu pencapaian kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh hasil kerja serta kemampuan pegawai tersebut.
2. Penempatan pegawai adalah penugasan atau penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru atau pada posisi yang tepat sesuai dengan kriteria penempatan pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan minat. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator penempatan pegawai yang paling tinggi adalah pada indikator minat yaitu sebesar 33,65%. Sedangkan indikator penempatan pegawai yang paling rendah adalah pada indikator keterampilan yaitu sebesar 33,04%.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan positif dan signifikan antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia atau dapat dinyatakan bahwa semakin sesuai

penempatan pegawai pada posisi pekerjaan tertentu, maka akan semakin baik prestasi kerja pegawai yang dimiliki.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 30, 28% variasi prestasi kerja pegawai ditentukan oleh penempatan pegawai dan 69,72% sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, terdapat hubungan yang positif antara Penempatan Pegawai dengan Prestasi Kerja pegawai dengan tingkat keeratan cukup tinggi. Implikasi yang timbul menunjukkan bahwa dengan Penempatan Kerja yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh penempatan pegawai terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai sangat penting. Hal ini dikarenakan jika terjadi kesalahan dalam kemampuan dan membuat kebijaksanaan dalam penempatan pegawai akan membawa pengaruh yang tidak baik bagi instansi dalam jangka panjang. Ketidakpuasan kerja lama kelamaan dapat ditimbulkan oleh ketidakcocokan seseorang dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan yang berkepanjangan akan mudah menimbulkan konflik dalam manajemen sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas prestasi kerja pegawai

Prestasi kerja pegawai pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia tidak hanya di pengaruhi oleh penempatan pegawai saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa penempatan pegawai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada pegawai.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia., yaitu:

1. Dalam menghadapi perkembangan zaman, instansi perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh penempatan pegawainya pada posisi-posisi yang akan diisi antara lain dengan menyesuaikan pada keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.
2. Perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik diantaranya dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya misalnya dengan memberikan promosi jabatan.
3. Pegawai hendaknya mampu meningkatkan keterampilan, karena dengan keterampilan yang baik dan sesuai dengan posisi pekerjaan yang dimiliki akan juga meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri.

4. Setiap pegawai hendaknya selalu menyikapi penilaian dari atasan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, karena penilaian dari atasan berguna untuk kemajuan dan menambah wawasan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik