

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.”

1. Penempatan Pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, penempatan pegawai di lembaga telah dilakukan dengan sangat baik, hal tersebut dicerminkan dari pegawai yang bekerja sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya, pegawai memiliki pengetahuan kerja seperti memahami prosedur kerja yang dapat mendukung keberhasilan dalam penyelesaian setiap pekerjaan, pegawai memiliki kecakapan dan keahlian dalam menguasai peralatan dalam bekerja.
2. Kinerja Pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, kinerja pegawai di lembaga telah dilakukan dengan sangat baik, hal tersebut dicerminkan dari pegawai yang teliti dalam bekerja untuk mencapai kualitas penyelesaian kerja, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu dan kebutuhan yang lebih penting.
3. Penempatan pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Selain dipengaruhi oleh penempatan pegawai, faktor lain seperti pengetahuan dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM.

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM," maka dapat diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi sebagian besar pegawai. Fungsi penempatan pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif, diantaranya: a) Pegawai lebih berdaya guna dalam melaksanakan tugas yang diembannya; b) Peningkatan kompetensi dan keahlian sebagai dasar untuk kelancaran dalam menjalankan tugas. Adapun jika penempatan penempatan pegawai tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan berdampak negatif terhadap pegawai, diantaranya: a) Memerlukan waktu yang lama untuk memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja; b) Kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan; c) Penyelesaian pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu.
2. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi lembaga. Fungsi kinerja pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif, diantaranya: a) Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga; b) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adapun jika kinerja pegawai tidak baik, maka akan berdampak negatif, diantaranya: a) Adanya kerjasama yang belum sepenuhnya terjalin dengan baik sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas; b) Rasa tanggung jawab atau komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal c) Kurang teliti dalam mengecek ulang hasil pekerjaan yang membuat terjadinya kesalahan, dan d) Terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam menunda pekerjaan sampai pada waktu yang sudah ditentukan.

Pada kinerja pegawai, meskipun nilai rata-rata keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik, namun kinerja pegawai belum mencapai puncaknya secara optimal. Salah satu aspek yang memperlihatkan hal ini adalah sub-indikator pengalaman kerja, terutama berkaitan dengan tingkat

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang masih dinilai baik.

3. Penempatan pegawai yang baik akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika penempatan pegawai tidak sesuai dengan aturan, akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi pedoman untuk lembaga dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.

5.3 Rekomendasi

5.3.1 Bagi Pihak Lembaga.

Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai panduan yang bermanfaat bagi pimpinan lembaga serta pegawai dalam menjaga agar penempatan pegawai tetap sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Peneliti juga merekomendasikan upaya untuk meningkatkan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai karena tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai masih dikategorikan baik pada variabel kinerja pegawai. Berikut ini beberapa rekomendasi untuk lembaga terkait tidak maksimalnya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, serta terkait kinerja pegawai yaitu:

1. Dalam penempatan kerja, lembaga perlu mengedepankan perhatian terhadap kualifikasi atau kompetensi para pegawai, dan juga menjalankan proses perekrutan dengan cermat untuk memastikan bahwa pegawai diangkat ke jabatan yang sesuai dengan keahlian mereka. Tujuannya adalah agar pegawai dapat lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
2. Memberikan pelatihan kerja atau pengembangan kompetensi bagi pegawai merupakan langkah yang perlu diambil. Hal ini akan memastikan bahwa pegawai mendapatkan pelatihan yang diperlukan sehingga mereka memiliki kemampuan yang terlatih dan sesuai dengan tugas pekerjaan yang mereka tangani. Pelatihan juga akan

berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai.

3. Dalam hal kinerja pegawai, pihak lembaga perlu membuat evaluasi atau penilaian kinerja yang objektif secara berkala terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, pimpinan perlu memberikan *reward* dan *punishment* terhadap hasil kerja pegawai.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan berharga bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Secara keseluruhan, penelitian ini hanya memfokuskan pada penempatan pegawai dengan indikator pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Namun, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti-peneliti berikutnya bisa melihat faktor-faktor lain seperti kemampuan kerja dan motivasi kerja, atau bahkan melakukan penelitian lanjutan di objek yang sama dengan pendekatan kualitatif.