

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah disampaikan pada beberapa bab sebelumnya maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel X (Penempatan Pegawai) di Dinas Pendidikan Kota Bandung sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan perhitungan *Weighted Means Score* (WMS) memiliki nilai rata-rata adalah 3,41 dan termasuk pada kriteria baik. Hal ini terlihat dari indikator-indikator yang terdapat pada penempatan pegawai seperti latar belakang pendidikan/prestasi akademis, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian dan pengetahuan kerja sudah dilakukan dengan baik dalam proses penempatan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung sudah baik, hal ini berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata dengan menggunakan perhitungan *Weighted Means Score* (WMS) yang memperoleh nilai skor rata-rata variabel Y (Motivasi Kerja) di Dinas Pendidikan Kota Bandung sebesar 3,55 yang berada pada kriteria baik. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang terdapat pada variabel Y (Motivasi Kerja) berupa faktor intern dan

faktor ektern pegawai berkriteria baik dalam memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan mengenai pengaruh dari penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada kriteria rendah. Hasil ini diperoleh dengan menghitung angka korelasi ( $r$ ) sebesar 0,241 dan menunjukkan hubungan yang rendah antara penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil dari pengujian determinasi koefisien korelasi diperoleh angka sebesar 5,8% yang berarti terdapat pengaruh yang rendah antara variabel X (Penempatan Pegawai) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

Dari pemaparan hasil perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung dikategorikan **rendah**. Berdasarkan koefisien determinasi penelitian ini, penempatan pegawai hanya berpengaruh rendah dalam memotivasi pegawai. Dari 100% hanya 5,8% pengaruh dari penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dan 94,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu penghargaan, kompensasi, kenaikan jabatan, kepemimpinan dan lain-lainya.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung mengenai temuan-temuan yang diperoleh dari peneliti, sekiranya peneliti memberikan

beberapa rekomendasi mengenai penempatan pegawai dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain sebagai berikut :

### **1. Bagi Lembaga**

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung ini walau pengaruhnya rendah, tetapi pelaksanaan penempatan pegawai dan motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung ini sudah baik tetapi dalam motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai perlu ditingkatkan lagi karena motivasi pegawai dalam bekerja sangat diperlukan dalam mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik agar pencapaian tujuan yang diharapkan akan lebih terlaksana dengan baik.

Salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia yang turut menunjang pencapaian tujuan organisasi secara optimal adalah proses penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sondang P. Siagian (1998:23) menjelaskan bahwa: “tingkat efektivitas dan efisien organisasi dalam mewujudkan tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankannya”. Dengan demikian jelas terlihat bahwa penempatan kerja pegawai harus disesuaikan antara kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan bidang tugas yang harus dilaksanakannya.

Penempatan pegawai yang baik dapat memotivasi pegawai yang bisa berdampak pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:87)

mengemukakan dampak yang menguntungkan perusahaan adalah “meningkatnya semangat dan gairah kerja serta kedisiplinan kerja tenaga kerja yang bersangkutan”. Manullang (1981:151) dalam kaitan ini mengungkapkan bahwa “penempatan pegawai yang tepat dapat menaikkan efisiensi pegawai dan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya”.

## 2. Bagi Penulis

Penempatan pegawai yang dilakukan oleh sebuah lembaga dan motivasi kerja pegawai merupakan sebuah awal dan faktor penting dalam melaksanakan sebuah proses dari pencapaian tujuan yang diharapkan. Dengan melihat pentingnya mengenai penempatan pegawai dan motivasi kerja pegawai, alangkah baiknya penelitian ini bisa dijadikan rujukan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai penempatan pegawai dengan motivasi kerja pegawai agar bisa memberikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam proses pembelajaran selanjutnya.