

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu “Terdapat pengaruh yang positif antara penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pusdikmin Lemdiklat Polri Gedebage Bandung”. Dengan uraian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weight Means Scored* (WMS) mengenai gambaran umum Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri, dapat ditarik kesimpulan bahwa Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri berada pada kategori sangat baik, dilihat dari tiga indikator penempatan diantaranya, pendidikan, pengetahuan kerja dan pengalaman kerja. Dengan demikian penempatan pegawai di pusdikmin lemdiklat polri telah dilakukan dengan sangat baik, hal ini terlihat dari kesesuaian antara pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang diemban. Para pegawai juga menunjukkan pengetahuan kerja yang sangat baik yang mendukung keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Selain itu, keberadaan pegawai berpengalaman juga memberikan pemahaman yang mendalam terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weight Means Scored* (WMS) mengenai gambaran umum Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri berada pada kategori sangat baik, dilihat dari enam indikator kinerja diantaranya, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri telah dilakukan dengan sangat baik, hal ini terlihat dari hasil kerja yang berkualitas, produktivitas yang tinggi, ketepatan waktu

dalam menyelesaikan tugas, kemandirian dalam bekerja, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan.

3. Pada hasil pengujian hipotesis penelitian diperoleh hasil perhitungan analisis koefisien korelasi antara variabel X (Penempatan Pegawai) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai memiliki korelasi yang cukup kuat dengan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di pusdikmin lemdiklat polri dipengaruhi oleh penempatan pegawai sebesar 32%. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel X (Penempatan Pegawai) maka akan diikuti dengan perubahan variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 0.565. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terhdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pusdikmin Lemdiklat Polri. Penempatan yang sesuai antara pendidikan, pengetahuan kerja, dan pengalaman kerja dengan persyaratan jabatan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Seorang pegawai ditempatkan dengan baik jika pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerjanya sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Penempatan pegawai yang tepat akan menghasilkan peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan penempatan yang sesuai, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka yang merasa cocok dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat komitmen yang

lebih tinggi, produktivitas yang lebih besar, dan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian pegawai. Ketika pegawai berhasil mencapai target yang ditetapkan, baik itu dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun tingkat kemandirian, hasilnya dapat sangat menguntungkan. Secara langsung, kinerja yang baik meningkatkan produktivitas, memperbaiki efisiensi operasional. Selain itu juga akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai lain untuk mengejar prestasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, kinerja yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang berkualitas.
3. Penempatan pegawai yang tepat memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penempatan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan penempatan yang kurang tepat dapat menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, lembaga perlu memastikan bahwa penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan mereka. Dengan melakukan penempatan yang cermat, lembaga dapat mencapai kinerja optimal dari pegawai.

### **5.3 Rekomendasi**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri, terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan sebagai bahan masukan diantaranya sebagai berikut.

#### **5.3.1 Bagi Lembaga**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi atasan atau pimpinan lembaga untuk dapat mempertahankan penempatan pegawai dengan ketentuan yang seharusnya. Pentingnya melakukan analisis jabatan untuk memahami tugas dan tanggung jawab di setiap posisi membantu menetapkan kriteria yang tepat untuk penempatan pegawai. Pastikan bahwa kualifikasi dan kompetensi dipertimbangkan secara cermat

saat memilih kandidat yang cocok dengan posisi yang tersedia. Diharapkan lembaga untuk mempersiapkan menghadapi kompleksitas penempatan pegawai dengan membangun sistem penempatan yang menggunakan teknologi.

### **5.3.2 Bagi Pegawai**

Secara keseluruhan, kinerja pegawai dalam penelitian ini dinilai sangat baik, dan ini menekankan pentingnya bagi pegawai untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan pencapaian ini dengan terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

### **5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan dalam melakukan penelitian. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya adalah agar lebih memperhatikan fokus masalah yang ada di lembaga untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja di lembaga. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan lebih banyak variabel independen seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan, *reward and punishment* untuk memperoleh hasil yang lebih valid, memperkaya dan memperluas temuan penelitian tentang peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di objek yang sama hendaknya menindaklanjuti penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang dimaksudkan untuk lebih menggali informasi kepada responden mengenai aspek-aspek lain yang kaitannya dengan variabel bebas dan variabel terikat.