

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat efektifitas penempatan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerjayang terdiri dari indikator pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalamandinyatakan berada pada kategoricukup efektif. Indikator pengetahuan memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu indikator pengalaman.
2. Gambaran tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kreativitas, kerjasama, kesadaran, inisiatif, dan kualitas diridinyatakan berada pada kategori sedang. Indikator kreativitas yang memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu indikator kesadaran.
3. Gambaran tingkat efektifitas penempatan kerja pada pegawai yang sesuai dengan kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi.
4. Gambaran tingkat kinerja pada pegawai yang sesuai dengan kompetensi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi.
5. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari tingkat efektifitas penempatan kerja terhadap kinerja pada pegawai yang sesuai dengan kompetensi.
6. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari tingkat efektifitas penempatan kerja terhadap kinerja pada pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi.

Alya Salsabila, 2015

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

7. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kuat dari tingkat efektifitas penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.2 Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan merujuk pada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan akan mengacu pada indikator yang memiliki skor rata-rata rendah diantara indikator yang lain pada masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penempatan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk dalam kategoricukup efektif. Akan tetapi, indicator pengalaman dalam variabel penempatan kerja memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Ukuran dalam indikator ini adalah berkaitan dengan tingkat kesesuaian pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan saat ini, tingkat kesesuaian masa kerja dengan jabatan saat ini, dan tingkat kesesuaian jabatan sebelumnya dengan jabatan saat ini. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efektifitas penempatan kerja pada indikator pengalamandisarankan agar pemimpin mengukur seberapa besar pengalaman yang dimiliki oleh setiap pegawaidan meningkatkannya dengan cara melakukan pelatihan dan pendidikan dalam jabatan, agar seluruh pegawai memiliki pengalaman, kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan salah satu pendapat yang dikemukakan oleh Sastrohadwiryo (2002:, hlm. 38), dikutip oleh Asri, Abdul, dan Siswidiyanto (2011, hlm. 3), yang menyatakan bahwa “maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.”
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk dalam kategoritinggi. Akan tetapi, indicator kesadaran dalam variabel kinerja pegawai memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Ukuran dalam indikator ini adalah tingkat kesadaran dengan tugas dan fungsi sesuai dengan posisi. Oleh karena

Alya Salsabila, 2015

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

itu, seyogyanya pemimpin meningkatkan kesadaran pegawai dalam bekerja dengan meningkatkan efektifitas penilaian kinerja. Hal ini dilakukan agar setiap pegawai menyadari bahwa setiap butir penilaian yang tercantum dalam form penilaian kinerja adalah tugas dan fungsi utama yang wajib mereka capai sebagai pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja diharapkan akan tumbuh motivasi dalam diri pegawai. Dengan memotivasi diri sendiri maka akan menimbulkan kesadaran untuk bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut sesuai dengan salah satu pendapat yang dikemukakan oleh Timpe (2002, hlm. 105), dalam Ginanjar (2011, hlm. 25), yang menyatakan bahwa, “terdapat empat faktor yang dapat menunjang kinerja seseorang dalam bekerja, antara lain motivasi, kejelasan harapan, kemampuan, dan lingkungan.

Alya Salsabila, 2015

***PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KOTA BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu