

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori sangat baik. Artinya, keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah menunjukkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini diperjelas dengan skor rata-rata dari setiap indikator pada variabel Y (Kinerja Pegawai) termasuk dalam kategori sangat baik yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Sedangkan penempatan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori baik. Artinya, keadaan ini menunjukkan bahwa proses penempatan pegawai sudah berjalan dengan baik. Hal ini diperjelas dengan skor rata-rata dari setiap indikator pada variabel X (Penempatan Pegawai) termasuk dalam kategori baik yang meliputi pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman dan karakteristik kepribadian.

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji signifikansi antara kedua variabel juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Maka hipotesis yang diajukan peneliti, yakni “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat

Pendidikan dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Bandung” dapat diterima.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa penempatan pegawai yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Hal ini dapat dijadikan acuan oleh pihak lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memaksimalkan proses penempatan pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah bagi lembaga yang mengalami hal peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan keluaran (*outcome*) yang diharapkan oleh organisasi yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi harus berusaha mendorong terwujudnya kinerja pegawai secara optimal yang dilakukan melalui upaya-upaya manajemen sumber daya manusia salah satunya dengan penempatan pegawai.

5.3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun rekomendasi yang peneliti ajukan sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian variabel penempatan pegawai ditunjukkan dengan hasil kategori yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga telah melaksanakan penempatan pegawai dengan ketentuan yang seharusnya. Pengaruh kedua variabel tersebut ada dalam hubungan yang kuat. Maka dari itu, dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan salah satunya penempatan pegawai yang tepat karena dengan penempatan yang baik dapat memberikan hasil yang positif bagi kinerja pegawai. Penempatan yang baik hendaknya pula mempertimbangkan senioritas, yang tersirat di dalam masa kerja masing-masing pegawai yang disejajarkan dengan prestasi kerja yang dimiliki. Tindakan mengabaikan

pertimbangan senioritas dapat menimbulkan rasa kecewa, sehingga pegawai menjadi kurang produktif. Disamping itu jika rasa kecewa cukup besar dapat menimbulkan aktivitas negatif yang dapat merugikan organisasi secara keseluruhan.

2. Bagi Pegawai

Secara umum, kinerja pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik. Maka dari itu pegawai hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus mengasah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal. Kemandirian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menghasilkan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Melihat pentingnya peran kemandirian ini maka pegawai perlu meningkatkan kemandirian kinerja diantaranya dengan meningkatkan komitmen kerja terhadap lembaga dan meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap penyelesaian tugas-tugas kantor.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya. Bagi yang akan melakukan penelitian di objek yang sama hendaknya dapat menindaklanjuti penelitian ini lebih mendalam dengan menggunakan pendekatan kualitatif.