

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diangkat dari permasalahan pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai tingkat kesesuaian penempatan pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dipersepsikan berada pada kategori sesuai.
2. Gambaran mengenai tingkat efektivitas pelatihan pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dipersepsikan berada pada kategori efektif.
3. Gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dipersepsikan berada pada kategori tinggi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, secara parsial memiliki pengaruh sedang atau cukup.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, secara parsial memiliki pengaruh sedang atau cukup.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, secara simultan memiliki pengaruh kuat atau tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, saran yang dikemukakan mengacu pada indikator yang memiliki presentase terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kesesuaian Penempatan (X_1) di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat sudah cukup sesuai. Hal tersebut perlu dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Namun

dalam beberapa hal, masih ada yang perlu diperhatikan seperti indikator yang rendah daripada indikator yang lainnya yaitu indikator pengalaman kerja. Namun pengalaman kerja tersebut bukan berarti tidak penting dalam menunjang penempatan posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Akan tetapi, pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat perlu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan tertentu. Hal tersebut dirasa penting agar pegawai dapat terampil ketika ditempatkan diposisi tertentu, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lancar tanpa banyak hambatan tertentu.

2. Tingkat efektivitas Pelatihan (X_2) di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup efektif. Keadaan tersebut tetap harus dikembangkan serta diperbaiki beberapa hal yang kurang. Mengingat terdapat beberapa hal yang masih kurang antara lain terkait kurikulum. Oleh karena itu, untuk mengembangkan kurikulum pelatihan, maka pihak organisasi atau Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat perlu mengidentifikasi terlebih dahulu kebutuhan daripada pegawai tersebut. Kemudian setelah kebutuhan pegawai telah diketahui maka, perlu menyiapkan konten atau cara penyajian informasi untuk pelaksanaan pelatihan yang akan dilaksanakan. Hal tersebut agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan terstruktur, sehingga pegawai mendapat pembelajaran, kecakapan serta keterampilan yang lebih untuk diaplikasikan kedalam pekerjaannya nanti.
3. Tingkat Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat sudah tinggi. Namun pihak dari Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai belum optimal. Indikator kinerja pegawai yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya adalah tanggungjawab. Maka dari itu hal tersebut perlu dibentuk oleh Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dengan memperhatikan tingkat disiplin pegawai ketika datang dan pulang kerja serta mengevaluasi hasil kerja pegawai apakah masih terdapat kesalahan atau belum akurat. Hal tersebut dilakukan agar pegawai dapat

menyadari tanggungjawab atau kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan dengan teliti dan meminimalisir kesalahan yang ada dengan mengecek kembali pekerjaan yang telah dikerjakan.