

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diolah melalui program SPSS, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPAD Provinsi. Berikut interpretasi hasil penelitian : $R_s =$ Koefisien Regresi , $n =$ Jumlah data, dimana uji kriteria $H_0 : R_s \leq 0$: variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. $H_1 : R_s \geq 0$: variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikansi $(\alpha) = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas $n-k$ atau $55-2 = 53$ sebesar 1,674.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} (4,873) \geq t_{tabel} (1,674)$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,309 yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 30,9% dan besarnya signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ yang mengartikan data tersebut linier, Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah (KPAD) Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan analisis jawaban responden yang telah diolah pada program SPSS sudah berdistribusi normal, terlihat seperti pada penjelasan diatas. namun pada kenyataan dilapangan bahwa penempatan pegawai pada sub indikator pendidikan formal banyak yang kurang sesuai dengan jabatan pada bidang tugas masing-masing dan hanya mengandalkan pelatihan, sehingga jawaban pada

angket untuk sub indikator pendidikan kurang sesuai karena terdapat perbedaan jawaban antara angket responden dengan fakta empirik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian tetap memiliki pengaruh antara penempatan dan kinerja hanya saja terdapat perbedaan jawaban pada angket dengan kenyataan dilapangan. Pada dasarnya lulusan perpustakaan dan arsip pada saat itu sangat sulit untuk didapatkan, sehingga jalan yang ditempuh adalah dengan memasukkan pegawai mana saja tanpa memperhatikan pendidikan formalnya, hal ini dikarenakan bidang itu sudah membutuhkan penanganan.

Proses belajar dari pendidikan formal pegawai dapat mengindikasikan seberapa banyak pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, selain pendidikan formal, pegawai juga dapat memperoleh pengetahuan setelah pegawai mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi. Dengan mengikuti pendidikan formal dan pelatihan maka seorang memiliki keterampilan, baik itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat, keterampilan dalam menentukan target kerja, keterampilan dalam memperngaruhi orang lain, keterampilan dalam mengambil keputusan dan lain-lain. dari proses belajar juga pegawai akan mendapatkan pengalaman, pengalaman inilah yang akan memudahkan seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat dengan mudah menduga kesulitan-kesulitan serta kecelakaan kerja.

Tujuan dari proses belajar adalah salah satunya untuk mengoptimalkan hasil kerja dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja dalam hal ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai

dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya. Seorang dikatakan kinerjanya baik apabila kualitas kerjanya baik pula. Kualitas kerja baik dapat dilihat dari kelayakan pegawai atau kesetiaan terhadap organisasi, di mana pegawai menunjukkan sikap ikhlas dalam bekerja dan terus meningkatkan pengetahuannya guna mencapai tujuan organisasi, selain itu sikap disiplin dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan, serta dapat bekerja sama atau gotong royong dalam satu bidang kerja dan bidang lain dalam organisasi dan yang terpenting adalah bagaimana cara memanfaatkan waktu kerja dengan optimal agar target yang sudah direncanakan dapat tercapai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi saran untuk lokasi penelitian diantaranya :

- a. Dalam hal penempatan kerja, perlu diperhatikan spesifikasi pegawai dalam penempatan kerja, serta lebih teliti dalam merekrut pegawai untuk menduduki jabatan sesuai dengan keahlian, agar pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti pada bab sebelumnya yang menjelaskan tentang tujuan penempatan yakni tidak lain untuk mengoptimalkan kemampuan pegawai, Pegawai lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, dan dapat meningkatkan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas, dll.
- b. Seluruh pegawai KPAD Provinsi Gorontalo agar selalu mempertahankan kinerja mereka dan untuk lebih meningkatkannya lagi Perlu diadakan

pendidikan dan pelatihan tambahan bagi calon pegawai atau pegawai lama guna untuk meningkatkan pengetahuan pegawai

- c. Perlu adanya keterlibatan pimpinan dalam hal meningkatkan kualitas kerja pegawai, agar kinerja organisasi atau instansi dapat tercapai dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta
- Akdon. 2011. *Strategic Management*. Alfabeta. Bandung.
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Gozali, Imam. 2013. *Analisis multivariat dengan program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibullah. 2008. *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Halim, Abdul. 2009. *Sistem pengendalian manajemen*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Jakarta
- Manullang M. 2008. *Dasar-dasar manajemen*. Gadjah mada university Press. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Scot, Bill dan Sven Soderberg. 1990. *Mahir Dalam Manajemen*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Sabardi Agus. 2008. *Pengantar manajemen*. Edisi Revisi. STIM YKPN. Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.

- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta. Bandung
- Sekaran. 2014. *Metode penelitian untuk bisnis edisi II*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. PT.Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Yusup, Pawit. 2012. *Manajemen pengetahuan informasi, komunikasi, pendidikan dan perpustakaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Anita, Julia, Dkk. 2013. Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai Dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol.3, Nomor 1.
- Fadilah, Asri Nur. 2007. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*. Malang
- Hima, Sumiyati. 2016. Pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Skripsi Manajemen*. Gorontalo
- Kuncoro & Imam Baehaki. 2013. Pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai terhadap produktifitas kerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, Vol.13, Nomor 3.
- Kavoo-Linge, Teresia dan James K. Kiruri. 2013. Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan disektor teknologi informasi, Kenya. *International journal of business & ilmu sosial*. Vol.4, Nomor 5
- Naliebrata, Julia, Dkk. 2007. Analisis pengaruh penempatan pegawai berbasis kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Bogor.

Putra, Dwi Ade. 2010. “Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan dan Perdagangan Provinsi Riau”

<http://bidanlia.blogspot.co.id/2009/06/teori-pengetahuan.html>

<http://duniabaca.com/definisi-pengetahuan-serta-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pengetahuan.html>

<http://search.sidecubes.com/?st=dd&q=jurnal+tentang+kinerja>

<http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html>

http://subagio-subagio.blogspot.co.id/2011/06/peran-pendidikan-dalam-menciptakan_02.html

<http://tipulu-twt.blogspot.co.id/2009/10/analisis-pengaruh-kemampuan-kerampilan.html>

<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/09/indikator-peningkatan-kemampuan-pegawai.html>

<https://www.scribd.com/doc/35390443/Kinerja-Pegawai-menurut-Sedarmayanti>