

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Penempatan kerja pegawai terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Nilai koefisien regresi yakni positif menunjukkan bahwa semakin sesuai Penempatan kerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Gorontalo maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Sementara itu, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,512. Nilai ini berarti bahwa sebesar 51,2% variabilitas Prestasi Kerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh Penempatan kerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Gorontalo. Dari nilai yang dihasilkan dari analisis regresi di atas, maka dapat pula disimpulkan bahwa variabel bebas telah mampu ataupun baik dalam menjelaskan atau memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. adapun variabel lain yang dapat menjelaskan Prestasi Kerja pegawai sebesar 48,8%. Variabel lain tersebut berupa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi serta kompetensi pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka saran yang ditawarkan oleh peneliti yakni

1. Sebaiknya pimpinan Kantor Inspektorat Kota Gorontalo dalam usulan penempatan kerja pegawai harus memperhatikan tingkat keterampilan dari pegawai agar hasil pekerjaan akan sesuai dengan target. Kemudian mempertimbangkan pula tingkat independensi pegawai terutama auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta tersuamlakukan pengawasan dan evaluasi sebagai bahan pertimbangan dalam mutasi kerja bagi pegawai.
2. Sebaiknya pegawai terus memaksimalkan tingkat prestasi kerjanya dengan berupaya untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang ditempati. Kemudian aktif dan intens dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan agar lebih optimal dalam menghasilkan capai kerja yang telah ditetapkan.
3. Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menjelaskan Variabel lain tersebut berupa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi serta kompetensi pegawai
4. Keterbatasan penelitian ini yakni sikap objektif pegawai dalam pengisian kuisisioner dalam bentuk skala likert sehingga penting Bagi peneliti selanjutnya yakni mengembangkan penelitian ini dengan memecah indikator menjadi variabel atau dengan analisis berganda.

Kemudian instrumen penelitian sebaiknya menggunakan skala guttman agar hasilnya lebih objektif terkait dengan prestasi kerja pegawai dan penempatan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun. 2013. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka.
- Blicblau.,et.,al. 2016. The role of work placement in engineering students' academic performance
- Christy S. G. Paat ,David P. E. Saerang, Indrie D. Palandeng. 2016. Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado
- Fajrina, Nurul Saleh. 2014. Jurnal Ekonomi. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dhanar mas concern.*
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Julia Anita, Nasir Aziz , Mukhlis Yunus. 2013. Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap Motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja Pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh
- Mardianto, Adi 2012, Management Recruitmen. Jakarta, Pinasthika
- Navaridas .,et.,al. 2012. Effects of Job and Task Placement on the Performance of Parallel Scientific Applications
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel , Christoffel Mintardjo. 2016. Pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban Kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulutgo Manado
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia

- Sandy Martha, Muhammad. 2013. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Sastrohadiwiryono, 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Siswanto, Bejo. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeprihanto, John. 2013. Penilaian Kinerja dan pengembangan karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2012. Metode *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. 2013. Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit Kencana
- Tilaar, Andy Fitriyadi Dharma. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. UNISA). *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, Agustus Vol. 6, No. 2 Hal. 859-868 Program Studi Manajemen, STIE Gentiara
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Umar, Husein. 2000. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Warnanti, Asri. 2014. Pelatihan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Connusa Energindo. *Jurnal GEMA*, Th. XXVI/48/Februari Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia YAI
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta