

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan simpulan penelitian sebagai berikut: hipotesis penelitian yang berbunyi :” *Kesesuaian Penempatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Kota Gorontalo*”.” dinyatakan terbukti dan dapat diterima. Hal tersebut didukung dengan hasil analisis penelitian : (1) persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 28.21 + 0,55X$. Hal ini berarti setiap terjadi perubahan sebesar satu unit variabel X (*penempatan kerja*), maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel Y (*prestasi kerja pegawai*) sebesar 0,55 (2) Hasil pengujian persamaan regresi diperoleh harga $F_{hitung} = 0.88$ sedangkan dari daftar distribusi frekuensi diperoleh $F_{daftar} = 2.25$. Ternyata harga F_{hitung} lebih kecil dari harga F_{daftar} , sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hasil perhitungan data penelitian itu berbentuk linier. (3) Hasil pengujian keberartian atau signifikan persamaan regresi dinyatakan signifikan. Hal ini terlihat dari perhitungan harga $F_{hitung} = 31.10$ sedangkan $F_{tabel} (0.95)(1.45) = 4.06$. Karena harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($31.10 \geq 4.06$), maka H_0 ditolak dan diterima H_a . (4) Penempatan kerja memberikan kontribusi (sumbangan) terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 16.70% , dan sisanya 83.30% ditentukan oleh variabel lain, seperti pemberian insentif, kepemimpinan dan lain-lain.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian, sebagai berikut:

- 1) Setiap pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang baik apabila ditempatkan pada posisi yang sesuai. Maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan agar dapat lebih memberlakukan peraturan yang ada dan memberikan sanksi kepada pegawai yang indisipliner.
- 2) Kepada para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan, yang kemudian diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja, sehingga dapat menambah wawasan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*.
Jakarta :Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Bumi Aksara
-2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta:
Bumi Aksara
- 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta:
Bumi Aksara
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human
Resource Management)*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai ,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka
Pelajar
- Simamora ,Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :
STIE YPKN

Siswanto, Sastrohadiwiryono.2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.

Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno ,Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Kencana

Yuniarsih dan Suwatno.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung : ALFABETA