

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_1 yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $2,401 > 1,66256$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Maka dari itu Rekrutmen berpengaruh bagi penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_2 yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $9,206 > 1,66256$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu Penempatan Kerja sangat penting dalam suatu pekerjaan. Penempatan Kerja juga adalah sesuatu hal yang menentukan para pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu atau tidak. Sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Dari hasil uji f H_3 yang menyatakan bahwa Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI, yang mana uji f menunjukkan f-hitung $69,229 > 3,10$ f-tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen membutuhkan calon Pegawai Negeri Sipil yang baru untuk mengisi jabatan yang kosong di bagian Biro Keuangan yang disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang sudah pensiun. Dalam merekrut calon Pegawai Negeri Sipil dilihat dari kualifikasi dan standarnya yang tinggi agar menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan yang diharapkan. Karena mengingat pembukaan CPNS hanya diadakan dalam 1 tahun sekali, akhirnya Biro Keuangan mengisi kekosongan jabatan yang ada pada Biro Keuangan dengan menambah pekerjaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang sudah bekerja disana (belum pensiun). Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam membagi perbedaan tugas pekerjaan yang baru dengan pekerjaan yang lama. Serta tidak adanya pelatihan yang membuat penilaian kinerja pegawai menurun saat evaluasi dalam 1 tahun sekali.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI dalam menentukan kebijakan Instansi yang berkaitan dengan Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

- a. Untuk Rekrutmen dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 2 merupakan skor yang terendah dengan pertanyaan “Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja saya”. Menurut saran penulis adalah, seharusnya proses rekrutmen harus lebih selektif lagi di Kementerian Perindustrian RI. Agar apa yang diinginkan oleh Kementerian Perindustrian RI dalam mencapai tujuan instansi dapat terwujud dengan baik. Dilihat dari kualifikasi calon pegawainya harus lebih diperhatikan lagi agar menghasilkan tenaga kerja baru yang diinginkan.

Apabila tenaga kerja baru kualifikasi nya baik, maka dalam pekerjaannya pun juga akan meningkatkan kinerjanya.

- b. Untuk Penempatan Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 9 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “Memiliki sikap yang baik akan mempengaruhi kinerja saya”, menurut saran penulis adalah tidak semua sikap akan mempengaruhi kinerja yang baik, karena dalam penilaian kinerja pun tidak hanya sikap yang dinilai, tetapi ada disiplin kerja, telat masuk, pulang sebelum waktu dan meninggalkan pekerjaan. Seharusnya pimpinan menilai kinerja dengan lebih keseluruhan lagi, agar point ini mendapatkan nilai yang tinggi.
- c. Untuk Kinerja Pegawai dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 6 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “Saya harus memiliki kemampuan yang baik agar mudah menyelesaikan pekerjaan”, menurut saran penulis adalah dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya berdasarkan dari kemampuan, tetapi adanya kemauan dari dalam diri sendiri yang akan menggerakkan keinginan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karena kalau mempunyai kemampuan itu pasti memang hasilnya akan selalu baik, tetapi kalau dari kemampuan tersebut menumbuhkan rasa malas akan tetap kemauan yang akan menang. Seharusnya setiap pegawai menanamkan sifat disiplin yang baik agar kemampuan yang sudah dimiliki akan terus berkembang dengan baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar membahas tentang kinerja di Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian RI dengan variable Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan sampel yang lebih banyak.