

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang mengenai Kepribadian, orientasi kerja serta penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepribadian pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang secara umum cukup baik, akan tetapi skor terendah pada indikator stabilitas emosional sebesar 47.55% dikarenakan karyawan sering mengalami kecemasan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dalam keadaan marah karyawan tidak dapat mengerjakan tugas dengan baik. Sedangkan skor tertinggi terdapat pada indikator kehati-hatian sebesar 68.71% karena karyawan dapat diandalkan dan mampu bekerja keras dalam mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Orientasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang secara umum cukup baik, akan tetapi skor terendah pada indikator pengenalan perusahaan sebesar 50.20% dan sosialisasi sebesar 51.02% karena karyawan tidak mudah melakukan pengenalan di perusahaan sebab adanya rasa takut salah dalam bertindak maupun bersikap. Dan karyawan tidak mudah dalam melakukan sosialisasi dalam instansi. Sedangkan skor

tertinggi pada indikator solidaristik sebesar 69.39% dan program orientasi sebesar 68.57% karena karyawan dapat berkontribusi dalam usaha-usaha perusahaan, dan karyawan dapat melakukan orientasi dengan baik untuk pencapaian tujuan perusahaannya. Penempatan karyawan Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang secara umum cukup baik, nilai persentase tertinggi sebesar 73,06% berkenaan dengan pengetahuan, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh nilai persentase sebesar 47,76% berkenaan dengan pengalaman. karena karyawan memiliki prestasi, pengetahuan, dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang terkategori cukup baik karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya, dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan serta mampu menciptakan hal-hal baru dalam perusahaannya. persentase tertinggi yang diperoleh sebesar 78,78% berkenaan dengan kuantitas kerja, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 49,80% berkenaan dengan pengetahuan kerja.

2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara parsial, kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara parsial, orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

4. Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara parsial, penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.
5. Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara simultan, kepribadian, orientasi kerja serta penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh hasil penelitian untuk variabel kepribadian, orientasi kerja, penempatan karyawan, dan kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan dapat di pergunakan untuk keberlangsungan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepribadian cukup baik namun hasil jawaban responden mengenai indikator stabilitas emosional menjadi sorotan untuk di perhatikan lagi oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang karena masih ada karyawan yang merasa mengalami kecemasan dalam mencapai target dan tidak bisa bekerja dalam keadaan marah. Maka dari itu, stabilitas emosional cukup penting dan harus lebih diperhatikan lagi karena dengan adanya perhatian terhadap karyawan, maka karyawan akan lebih bisa mengatur emosinya, sehingga karyawan bisa lebih baik dalam kinerjanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Orientasi Kerja cukup baik namun hasil jawaban responden mengenai indikator pengenalan perusahaan dan sosialisasi

perlu ditingkatkan lagi oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang karena masih ada karyawan yang susah melakukan pengenalan dan dalam masa pengenalan ada karyawan yang merasa takut salah dalam bertindak maupun bersikap, dan adanya karyawan yang sulit bersosialisasi karena tidak percaya diri. Maka dari itu perlu dilaksanakannya orientasi kerja agar karyawan dapat lebih percaya diri lagi dan mudah melakukan pengenalan dalam suatu instansi.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penempatan Karyawan cukup baik, namun hasil jawaban responden mengenai indikator pengalaman menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang karena masih ada karyawan kurang memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan sebab sebagian karyawan ada yang baru lulus dari pendidikan, dan ada yang tidak sejalan antara pengalaman kerja dengan tempat tugas yang baru. Maka dari itu, perlu dilakukan diperhatikan kembali latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja karyawan sebelumnya agar dapat ditempatkan dengan baik sehingga lebih baik dan semangat lagi dalam kinerjanya.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja cukup baik, namun hasil jawaban responden mengenai indikator pengetahuan kerja menjadi hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan lagi oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang karena adanya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dikerjakannya. Maka dari itu, perlu diperhatikan kembali latar belakang pendidikan karyawan sehingga kinerja akan lebih baik lagi.

5. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh kepribadian, orientasi kerja, serta penempatan karyawan yang ada pada karyawan Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang tergolong cukup baik, dengan perolehan pengaruh serta kontribusi yang paling besar yaitu pada variabel penempatan karyawan dibanding variabel lainnya yaitu kepribadian serta penempatan karyawan, maka alangkah baiknya Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang dapat memperhatikan penempatan karyawannya yang di sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.