

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pegawai cukup baik. Variabel penempatan kerja cukup baik, variabel komitmen organisasi Baik, dan variabel kinerja pegawai baik.
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya jika kompetensi pegawai semakin baik maka komitmen organisasi akan semakin meningkat atau semakin sesuai tingkat kompetensi yang dimiliki maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.
3. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya jika penempatan pegawai semakin baik maka komitmen organisasi makin kuat
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika kompetensi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.
5. Penempatan pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik penempatan pegawai tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika kompetensi pegawai semakin baik maka kinerja juga akan semakin baik.

7. Komitmen organisasi (Y) sebagai variabel intervening memediasi tidak sempurna pengaruh kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) artinya, tanpa adanya komitmen organisasi, maka kompetensi pegawai yang semakin baik akan dapat meningkatkan kinerja.
8. Komitmen organisasi (Y) sebagai variabel intervening memediasi sempurna pengaruh penempatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) artinya dengan adanya penempatan kerja yang sesuai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi. Tanpa didukung oleh komitmen yang tinggi maka kinerja pegawai tidak akan meningkat.

## **1.2. Saran**

Hasil penelitian menunjukkan adanya sejumlah aspek yang masih dipandang lemah terkait pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, maka penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi sebagai berikut:

1. Organisasi harus meningkatkan kompetensi, terutama pada indikator pengetahuan, dengan cara melakukan pengawasan dan arahan kepada pegawai, serta memberikan kesempatan mengikut bimbingan teknis, workshop, pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugas yang dijalannya. meningkatkan perilaku, pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai dimasa yang akan datang
2. Memperbaiki penempatan pegawai, dengan melihat terutama pada latar belakang pendidikan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap yang

dimiliki karyawan serta minat karyawan terhadap pekerjaan yang akan diberikan, sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya dan memiliki ikatan psikologis dengan perusahaan. Selain itu pimpinan harus meningkatkan komunikasi yang baik dengan karyawannya dan memberikan arahan-arahan yang jelas sesuai dengan nilai dan tujuan dari perusahaan.

3. Bagi Organisasi hendaknya lebih mendorong karyawannya untuk selalu meningkatkan kualitas kerja dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian sehingga setiap karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan
4. Untuk peneliti yang akan datang yang meneliti mengenai kinerja pegawai, disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti: disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan, dan komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Aguinis, Herman. 2009. *Performance management (Second Edition)*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Badan Pusat Statistik. 2020. *Provinsi Nusa Tenggara Timur Dalam Angka*. BPS Nusa Tenggara Timur.
- Barbazette, Jean. 2005. *The Trainer's Journey to Competence: Tools, Assessments and Models*. San Francisco: Pfeiffer.
- Budiharjo, Andreas. 2008. *Pendayagunaan Budaya Perusahaan dan Modal Insani dalam Konteks Strategi Sumber Daya Manusia*. Karya Ilmiah Pengangkatan Guru Besar Sekolah Tinggi Manajemen Prasetya Mulya, 26 November 2008.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Hall, Jay. 1988. *The Competence Connection: A Blue Print for Excellence*. United States of America: Woodstead Press.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2009. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kaplan, Robert & Norton, David. 2001. *The Strategy – Focused OrganizationL How Balance Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment*. United States of AmericaL Harvard Business School Publishing Corporation.
- Mangkunegara, A.A, Prabu, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Milkovich, George & Newman, Jerry. 2008. *Compensation (International Edition)*. New York: Mc Graw-Hill.
- Ozcelik, Gaye & Ferman, Murat. 2006. *Competency Approach to HumanresourcesManagement: Outcomes dan Contributions (Article)*. Human Resource Development Review, Mar 2006.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Non Linier Dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Siagian S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- ibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. 2009. *Structural Equation Modeling*. Jakarta: Salemba Empat.

### **Jurnal dan Tesis**

- Afrilyan, Bram. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru*.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi*

*Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)*

- Heru, Prasetyo. 2009. *Catatan Transportasi Indonesia (Makalah)*. Jakarta, Juli 2009.
- Karina, Mega. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa Barat dan Banten*
- Nugroho, Restu Adi. Hartono, Sri. Sudarwati. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari.*
- Nurhayati, Nunung. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Asuransi dan Pensiun/Taspen KCU Bandung)* Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Diati.
- Rande, Dina. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pd Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika Kab Mamuju Utara.*
- Setiadi, Aris. HS, Endah Winarti. Taufiq, M. 2016 *Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian).*
- Yani, Sri. 2009. *Hubungan Antara Kompetensi Manajerial dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pejabat Struktural Eselon III-IV Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*