

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia malalui Analisis Pekerjaan, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengujian dan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota khususnya di Instansi Dinas adalah sebagai berikut:

1. Analisis Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik analisis pekerjaan yang dilakukan maka akan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik maka kinerja seorang pegawai akan optimal sehingga kinerjapun akan meningkat artinya semakin baik suatu perencanaan sumber daya manusia maka kinerja seorang pegawai akan meningkat.
3. Pengujian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengujian yang tepat bagi pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja dari seorang pegawai.
4. Orientasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa setiap dilakukan orientasi kerja yang baik dan

jelas kepada pegawai maka itu akan dapat meningkatkan kinerja dari seorang pegawai.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data atau informasi mengenai suatu pekerjaan apa yang cocok untuk seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa setiap instansi pemerintahan yang ada harus lebih teliti dalam menganalisis pekerjaan atau jabatan apa yang cocok untuk seseorang. Dengan kecocokan pekerjaan atau jabatan yang didapatkan maka itu akan membuat semangat bekerja pegawai menjadi meningkat.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi pemerintah untuk meramalkan sumber daya manusia yang akan datang guna untuk memenuhi suatu kebutuhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa pemerintah dapat melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik dan tepat dengan menentukan dimana tenaga kerja tersebut diperoleh, kapan tenaga kerja dibutuhkan, dan pelatihan atau pengembangan seperti apa yang diperlukan tenaga kerja. Dimana semakin

baik suatu perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemerintah maka kinerja seorang pegawai akan semakin meningkat.

3. Pengujian merupakan prosedur yang akan dilalui oleh seorang pelamar untuk melihat kecakapan atau kemampuan pelamar baik itu dari segi skillnya maupun softskill. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pengujian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa instansi pemerintah lebih terbuka dan objektif dalam melakukan tes maupun penyampaian hasil kepada pelamar. Gunanya untuk memperoleh pegawai yang profesional, jujur dan bertanggung jawab.
4. Orientasi Kerja adalah suatu proses pengenalan tenaga kerja baru terhadap tugas dan tangguang jawab serta lingkungan baru yang mereka masuki baik itu internal maupun eksternal. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Orientasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini megandung implikasi bahwa instansi pemerintah lebih mendalam lagi dalam melakukan orientasi kerja terhadap pagawai baru sehingga pada saat pegawai baru menjalani orientasi menimbulkan ketertarikan dari pegawai untuk berorientasi dan menyesuaikan diri dengan baik kepada sesama pegawai maupun menyesuaikan diri terhadap lingkungan dari instansi yang diantaranya tugas dan fungsi, visi dan misi, tujuan serta aturan atau kebijakan yang berlaku dalam suatu organisasi pemerintahan.

### **5.3 Keterbatasan**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengambil sampel pegawai yang bekerja pada Instansi/Dinas di Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dimana metode ini memiliki bias yang relatif besar.
3. Penelitian ini membahas proses seleksi pegawai saja melalui analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, pengujian dan orientasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitiannya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain atau menggabungkan dengan variabel lain yang tidak tidak dibahas pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan lain-lain.