

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan pembahasan masalah Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Topsell Bhayangkara Mojokerto, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Kesesuaian penempatan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Topsell Bhayangkara Mojokerto dengan nilai koefisien beta sebesar 1,761. Lalu koefisien regresi dari Kesesuaian Penempatan Kerja (X1) 0,753 artinya bahwa, setiap penambahan satu satuan variabel Kesesuaian Penempatan Kerja (X1) yang akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,753 dengan ketentuan bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap. Memiliki nilai t hitung sebesar 5,069 lebih besar dari t tabel 1,99547 dengan tingkat signifikansi 0,0000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya hipotesis yang mengatakan Kesesuaian Penempatan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Topsell Bhayangkara Mojokerto. Diterima.
2. Penilaian prestasi kerja (X2) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Topsell Bhayangkara Mojokerto dengan nilai koefisien regresi dari Penilaian Prestasi Kerja (X2) sebesar 0,365 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) akan mengakibatkan penurunan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,365 dengan ketentuan bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap. Memiliki nilai t hitung sebesar 2,310 lebih besar dari t tabel 1,99547

dengan tingkat signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya hipotesis yang mengatakan “penilaian prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada toppsel bhayangkara mojokerto”. Diterima.

3. Kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 86,100. Untuk besarnya pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada topsell bhayangkara mojokerto sebesar 0,0000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa, hipotesis yang mengatkan “kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Topsell mojokerto”. Diterima.
4. Kesesuaian penempatan kerja ( $X_1$ ) merupakan faktor dominan terhadap kinerja karyawan pada Topsell Bhayangkara Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien beta, korelasi parsial, besarnya pengaruh dan t hitung yang lebih besar dari besarnya koefisien beta, korelasi parsial, besarnya pengaruh, dan t hitung yang dimiliki oleh variabel kesesuaian penempatan kerja ( $X_1$ ).

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan antara lain:

1. Bagi Topsell Bhayangkara Mojokerto

Variabel Penilaian Prestasi Kerja mempunyai pengaruh terlalu sedikit pada Kinerja Karyawan pada Topsell Bhayangkara Mojokerto. Oleh sebab itu perlu adanya peningkatan mengenai penilaian prestasi kerja yang meliputi disiplin dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, disiplin dalam mentaati peraturan kerja, dan kreatif dalam bekerja terhadap kinerja karyawan yang akan di dapatkannya. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut akan membuat pegawai Topsell Bhayangkara Mojokerto akan semakin lebih meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan penilaian yang baik yang akan membuat di tingkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, sebaiknya menambah variabel baru misalnya pengaruh produktivitas, pengaruh keterampilan, dan sebagainya. Selain itu juga diharapkan dapat menambah sejumlah responden dan daftar pernyataan dalam penelitian tersebut, yang bertujuan untuk menyempurnakan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.