

## BAB V KESIMPULAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penulis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil kuisisioner yang dijawab oleh para responden yang diberikan pertanyaan terhadap variabel rekrutmen ( $X_1$ ) mendapatkan nilai rata-rata 188,17 dengan kategori sangat setuju, variabel penempatan ( $X_2$ ) mendapatkan nilai rata-rata 187,37 dengan kategori sangat setuju, dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) mendapatkan nilai rata-rata 183,25 dengan kategori lengkap, dan kinerja ( $Y$ ) mendapatkan nilai rata-rata 193,5 dengan kategori sangat tinggi.
2. Dari hasil pengujian model summary diperoleh nilai R yaitu sebesar 0,803 atau yang berarti menunjukkan bahwa terjadi hubungan diantara variabel independent (rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik) dengan variabel dependent (kinerja pegawai). sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,644 angka ini menyatakan bahwa variabel independent (rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji F pada model regresi terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $24,125 > 2,84$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik

terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

4. Berdasarkan hasil uji t pada model regresi, terlihat bahwa adanya nilai signifikan pada rekrutmen sebesar 0,034, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,237 < 2,02108$ ), dengan nilai signifikan  $0,814 > 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima dengan demikian rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penempatan sebesar 297, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,906 < 2,02108$ ), dengan nilai signifikan  $0,064 > 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima dengan demikian penempatan berpengaruh terhadap kinerja. Dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,536, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,162 > 2,02108$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima dengan demikian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

#### 4.2. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian untuk indikator rekrutmen Sumber perolehan pegawai dari dalam berpengaruh terhadap perolehan pegawai yang berkualitas mendapat skor terendah, oleh sebab itu Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi harus memperhatikan perekrutan pegawai yang berkualitas.
2. Berdasarkan penelitian untuk indikator penempatan sesuai dengan pengetahuan anda dibidangnya mendapat skor terendah, oleh sebab itu

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi harus menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan bidangnya.

3. Berdasarkan penelitian untuk indikator lingkungan kerja fisik penerangan yang dihasilkan oleh Cahaya di tempat kerja mendapat skor terendah, oleh sebab itu Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi harus memperhatikan lingkungan kerja, supaya pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

