

**BAB V**  
**KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI**  
**KEBIJAKAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian tidak mempertimbangkan seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo dan mengasumsikan bahwa kinerja hanya dipengaruhi oleh faktor penempatan kerja, motivasi kerja pegawai, dan kepuasan kerja. Untuk lebih menyempurnakan penelitian ini, selanjutnya dapat

dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya, yang diasumsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2. Subyek penelitian ini tidak dapat digunakan untuk menggeneralisasikan untuk organisasi lain dengan lingkup yang lebih besar. Jika memungkinkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan karakteristik responden yang lebih beragam

### 5.3 Implikasi Kebijakan

Dari uji hipotesis/kesimpulan dapat dibuat implikasi kebijakan sebagai berikut :

1. Secara umum kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, dapat ditingkatkan dengan cara melaksanakan penempatan pegawai yang tepat.
2. Motivasi pegawai senantiasa harus ditingkatkan agar kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo akan meningkat.

## 5.4 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan keterbatas dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja semua pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, maka kepala OPD perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap upaya-upaya agar penempatan pegawai harus tepat, serta selalu memberikan motivasi kepada semua pegawai agar kinerja menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian ini, dari semua variabel ternyata variabel penempatan mempunyai pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel yang lain, sehingga variabel penempatan ini sangat perlu mendapatkan perhatian pengampu kebijakan dalam melaksanakan penempatan pegawai pada secretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, hal ini dapat dilakukan dengan menambah jalur

langsung. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan memperkaya indikator yang mengukur variabel-variabel penelitian sehingga pengukuran semakin akurat. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan melibatkan variabel di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi.