

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ini dibuktikan dari hasil pengolahan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $3,296 > t_{tabel}$ sebesar 1,678 dengan taraf signifikansi di bawah 5%. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa prestasi kerja memberikan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.
2. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ini dibuktikan dari hasil pengolahan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,449 > t_{tabel}$ sebesar 1,678 dengan taraf signifikansi di bawah 5%. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Sikap memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ini dibuktikan dari hasil pengolahan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,037 > t_{tabel}$ sebesar 1,678 dengan taraf signifikansi di bawah 5%. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa sikap merupakan determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan keadaan sikap mental, yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-

obyek, dan situasi-situasi dengan siapa saja ia berhubungan. Sumber daya manusia dalam menjalankan peranan sikap kerja dan perilaku kerja ditempatkan mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap dalam bekerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, meliputi :

1. Obyek penelitian yang masih kecil, artinya luas penelitian yang masih kurang, sehingga kurang bisa digeneralisasi untuk kota besar.
2. Responden pada penelitian ini umumnya adalah karyawan yang ada di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
3. Kurangnya variabel penelitian yang dimasukkan dalam model, sehingga memiliki kontribusi penelitian yang kurang luas. Maka untuk penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel-variabel lain agar hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian sekarang ini.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Kepada Pimpinan Perusahaan
Dalam meningkatkan penempatan kerja karyawan, pihak kinerja KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati tetap terus memberikan perhatian pada sumber daya manusia, seperti karyawan.
2. Kepada Karyawan
Diharapkan karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati lebih memberikan informasi-informasi atau pesan yang disampaikan pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
3. Kepada Penelitian yang Akan Datang
Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik dan akurat, perlu dilakukan uji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan dengan menambahkan variabel *independen* yang lebih banyak.

D. Penutup

Syukur *Alhamdulillah* berkat nikmat, taufik dan hidayah Allah SWT, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, tetapi tentunya masih ada kekurangan yang membutuhkan sumbangsih saran, kritik dari berbagai pihak di antaranya para pembaca.

Tidak lupa peneliti sampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Akhirnya peneliti minta maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

