

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berbagai kesimpulan dapat ditarik dari hasil dan diskusi penelitian, termasuk hal-hal berikut ini:

1. Standar Operasional Prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Hal ini terjadi karena adanya modifikasi atau perubahan secara berkala sebagai akibat dari perubahan terminologi struktur organisasi. Akibatnya, terjadi penyesuaian baru dan pegawai belum sempat mengkaji atau memahami SOP.
2. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Hal tersebut dikarenakan seluruh pegawai saat ini memenuhi persyaratan ini berdasarkan temuan analisis beban kerja dan posisi, yang berarti bahwa semua pegawai diposisikan sesuai dengan persyaratan hukum yang relevan.
3. Profesionalisme tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda secara signifikan. Banyaknya pelatihan, workshop dan acara serupa yang diberikan Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda mengakibatkan kurangnya profesionalisme pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Hal tersebut merupakan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kasubag Umum dan Kepegawaian.
4. Standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Maka pengujian terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan variabel standar operasional prosedur, variabel penempatan dan variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
5. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penempatan memiliki dampak yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini terjadi karena penempatan merupakan faktor paling penting diantara variabel lainnya. Proses penempatan dilakukan untuk memperoleh pegawai yang kompeten sehingga kualifikasi, keahlian dan kemampuannya selaras dengan posisi pegawai itu sendiri, dengan begitu tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan maksimal.
6. Dari hasil pengujian, terbukti bahwa standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme memiliki dampak sebesar 68,8% terhadap variabel kinerja, sementara variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 31,2%.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasilnya, mendorong peneliti untuk memprioritaskan area penelitian yang perlu diperbaiki untuk penelitian mendatang. Penelitian ini memiliki banyak kelemahan, khususnya:

1. 41 responden yang menjadi sampel tidak dapat memberikan penjelasan yang memadai terkait kondisi lokasi penelitian.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu perangkat daerah yaitu Kantor Kecamatan Samarinda Utara sehingga cakupannya tidak terlalu luas.
3. Selama proses pengumpulan data, tanggapan terhadap kuesioner mungkin tidak selalu menggambarkan secara tepat pendapat sebenarnya dari responden. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perbedaan dalam sudut pandang, asumsi, pemahaman, dan tingkat kejujuran dalam memberikan tanggapan.

4.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan, disarankan:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mendapatkan keakuratan data yang lebih tinggi dalam penelitiannya di kemudian hari, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel selain standar operasional prosedur, penempatan, profesionalisme dan kinerja. Mereka juga harus bisa memperbanyak jumlah sampel atau responden.
2. Organisasi diharapkan memberikan pertimbangan yang cermat terhadap penerapan prosedur operasi standar internal. Untuk memaksimalkan kinerja, pengusaha juga wajib menugaskan pekerja berdasarkan jabatan dan latar belakang pendidikannya. Meningkatkan profesionalisme staf merupakan komponen penting lainnya dalam meningkatkan standar layanan.