

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat, untuk mengetahui pengaruh mutasi personal terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi mutasi personal di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori cukup setuju/cukup efektif, artinya secara umum responden beranggapan bahwa mutasi personal yang diberikan BP3APKKB Provinsi Jawa Barat kepada para pegawainya sudah terealisasi cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada mutasi personal yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup setuju/cukup efektif. Pada indikator pemindahan fungsi, pemindahan tanggung jawab, dan pemindahan status mendapat tanggapan cukup setuju/cukup efektif dari responden. Namun, untuk indikator pemindahan tanggung jawab mendapatkan nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu pemindahan fungsi dan pemindahan status. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator mutasi personal yang telah ditetapkan organisasi sudah terealisasi dengan cukup baik.
2. Tingkat kinerja pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat dinilai cukup tinggi/baik. Artinya responden beranggapan bahwa dengan adanya mutasi personal yang diberikan organisasi pada pegawai, mampu membuat para pegawainya lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini dapat dilihat dari jawaban responden pada kinerja pegawai yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup setuju/cukup tinggi. Ini berarti

Riana Widianti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bahwa mutasi personal dinilai cukup baik berpengaruh terhadap kelima indikator, yaitu *job knowledge* (pengetahuan kerja), *dependability* (tanggung jawab), *cooperation* (kerja sama), *quality of work* (kualitas kerja), dan *quantity of work* (kuantitas kerja). Namun organisasi pun harus terus memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Jangan sampai pegawai tidak mengerti tentang keilmuan pekerjaannya setelah dimutasikan.

3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa mutasi personal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat. Artinya jika pelaksanaan mutasi personal kepada para pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat dinilai sudah efektif maka kinerja pegawai akan meningkat juga, begitu pula sebaliknya jika pelaksanaan mutasi personal kepada para pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat dinilai kurang efektif maka kinerja pegawai akan menurun pula. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi berada pada kategori tinggi, dengan demikian menunjukkan bahwa variabel mutasi personal memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai mutasi personal dan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Variabel X mutasi personal ketiga indikator mendapat tanggapan cukup setuju/cukup efektif dari responden. Penulis menyarankan walaupun

Riana Widianti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pelaksanaan mutasi personal pada umumnya sudah tergolong cukup baik tetapi organisasi harus tetap memperhatikan pemindahan yang dilakukan kepada para pegawainya apakah tepat sasaran atau tidak. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan para pegawainya.

2. Variabel Y kinerja pegawai mendapat tanggapan cukup setuju/cukup tinggi dari responden. Hanya satu indikator yang mendapatkan tanggapan tidak setuju/tidak tinggi yaitu indikator *job knowledge* (pengetahuan kerja). Penulis menyarankan agar dalam memutasikan pegawainya, organisasi harus senantiasa memperhatikan pengetahuan atau latar belakang pendidikan pegawai. Hal ini dilakukan agar para pegawai memiliki pengetahuan yang cukup luas terhadap pekerjaannya sehingga dapat kinerjanya pun akan meningkat.
3. Mutasi personal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka BP3APKKB Provinsi Jawa Barat harus senantiasa memperhatikan pemindahan pegawai apakah sudah tepat sasaran atau belum. Apabila setelah diadakan mutasi personal ternyata kinerja pegawai menjadi turun itu berarti pelaksanaan mutasi personal belum tepat sasaran sehingga tidak efektif. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi menimbulkan kinerja sehingga selain mutasi personal harus ada faktor-faktor lain yang membuat seluruh pegawai untuk lebih termotivasi demi memajukan perusahaan.