BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang berjudul: "Kontribusi Sistem Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid", diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Mutasi Pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan formula *Weighted Means Score* (WMS) diperoleh skor rata-rata untuk Variabel X (Sistem Mutasi Pegawai) adalah sebesar 3,17, jika dikonsultasikan dengan standar, maka termasuk ke dalam kagori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sistem mutasi pegawai yang memiliki kecenderungan yang tinggi dan bergerak ke arah yang positif. Adapun indikator-indikator tersebut adalah indikator perencanaan mutasi pegawai, pelaksanaan mutasi pegawai, dan evaluasi mutasi pegawai.

Perencanaan mutasi pegawai dilakukan dengan memperhatikan tujuan mutasi, menetapkan standar mutasi, melakukan analisis jabatan, dan mendata pegawai yang akan dimutasikan. Selanjutnya, mutasi pegawai dilaksanakan secara objektif dengan memperhatikan prestasi kerja. Mutasi pegawai dilaksanakan untuk memperluas pengetahuan dan pendayagunaan pegawai, serta pengembangan karir pegawai. Sedangkan, evaluasi mutasi pegawai dilakukan setelah pelaksanaan mutasi dengan

jalan mengadakan tindak lanjut atau umpan balik, sejauh mana pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem mutasi pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid sudah berjalan dengan baik.

2. Kinerja Pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan formula *Weighted Means Score* (WMS) diperoleh skor rata-rata untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 2,85, jika dikonsultasikan dengan standar, maka termasuk ke dalam kagori baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator kinerja pegawai yang memiliki kecenderungan ke arah yang positif. Adapun indikator-indikator tersebut diidentifikasi melalui tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, mampu bekerjasama dengan rekan sekantor, kesetiaan atau layalitas terhadap lembaga, prakarsa dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid berada pada kondisi yang cukup baik.

3. Kontribusi Sistem Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid Bandung

Bedasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi (ρ_{hitung}) dengan arah positif sebesar 0,53. Dengan melihat standar yang dikemukakan Sugiyono (2004:214), maka koefisien korelasi antara variabel X (*Sistem Mutasi Pegawai)* dengan variabel Y

(*Kinerja Pegawai*) termasuk ke dalam kategori Sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup relevan dengah arah positif antara Sistem Mutasi Pegawai dengan Kinerja di BPH Yayasan Daarut Tauhiid.

Setelah diperoleh gambaran derajat keterhubungan antar variabel, selanjutnya diuji apakah hubungan tersebut berlaku untuk seluruh populasi atau tidak. Untuk mengujinya digunakan formula t-test untuk mengetahui nilai t. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,59. Harga t_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel}, dengan dk = 56 dan tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 2,021, sehingga interpolasinya berada antara –2,021 dengan +2,021. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau dengan kata lain t_{hitung} berada di luar daerah penerimaan Ho, maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara varibel X (Sistem Mutasi Pegawai) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah signifikan dan dapat digenaralisasikan atau berlaku umum untuk seluruh populasi.

Selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui persentase derajat keterhubungan antar variabel yang diteliti. Dengan diketahuinya harga koefisien korelasi dan signifikansi korelasi, maka koefisien determinasi dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan harga koefisien korelasi kemudian dikalikan 100%. Berdasarkan hasil

perhitungan, diperoleh harga koefisien determinasi sebesar 28,09%, artinya bahwa meningkatnya kinerja pegawai ditentukan oleh sistem mutasi pegawai sebesar 28,09%, sedangkan sisanya sebesar 71,91% ditentukan oleh variabel lain.

Setelah melihat harga koefisien koralasi, uji signifikansi dan koefisien determinasi, langkah selanjutnya adalah mencari besarnya linearitas hubungan antara kedua variabel yang dilakukan dengan analisis regresi. Analisis koefisien regresi dimaksudkan untuk mengetahui atau menguji bagaimana pola hubungan fungsional antara kedua variabel yang diteliti. Di samping itu, analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen, artinya apakah meningkat atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Berdasarkan hasil perhitungan harga koefisien a dan b untuk regresi linear sederhana variabel Y atas X, diketahui bahwa koefisien a sebesar 22,41 dan harga koefisien b sebesar 0,55. Dengan demikian diperoleh nilai persamaan regresi linear Y atas X, yaitu : $\hat{Y} = 22{,}41 + 0{,}55X$

Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh peningkatan sistem mutasi pegawai, dimana

setiap satu point variabel X yang dinaikan akan berpengaruh terhadap peningkatan variabel Y sebesar 0,55 poin.

Berdasarkan kajian teoretis yang relevan dan dan temuan penelitian, dapat diketahui bahwa sistem mutasi pegawai memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: "terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara sistem mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid", dapat diterima atau dibuktikan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan hasil penelitian, maka penulis mengemukakan beberapa rekomendasi, yaitu:

1. Rekomendasi bagi Pimpinan BPH Yayasan Daarut Tauhiid

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa sistem mutasi pegawai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid sudah berjalan dengan baik, namun dalam pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai permasalahan, seperti terlalu cepat dalam memutasikan pegawai. Untuk itu pimpinan BPH Yayasaan Daarut Tauhiid hendaknya melaksanakan mutasi pegawai secara konsisten sesuai dengan sistem mutasi pegawai yang telah ditentukan. Disamping itu, sistem mutasi pegawai memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

BPH Yayasan Daarut Tauhiid. Karenanya alangkah baiknya apabila para pimpinan BPH Yayasan Daarut Tauhiid memperbaiki dan mengembangkan sistem mutasi pegawai sehingga akan menciptakan pegawai yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Dengan demikian akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan BPH Yayasan Daarut Tauhiid di masa depan.

2. Rekomendasi bagi Para Pegawai BPH Yayasan Daarut Tauhiid

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegwai di BPH Yayasan Daarut Tauhiid menempati kategori sangat baik. Namun masih perlu perbaikan, terutama dalam prestasi kerja. Oleh karena itu, rekomendasi yang penulis ajukan bagi pegawai BPH Yayasan Daarut Tauhiid, adalah memperbaiki, mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan BPH Yayasan Daarut Tauhiid secara efektif dan efisien.

3. Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti masalah yang berkaitan dengan sistem mutasi pegawai dan kinerja pegawai, hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu rujukan. Di samping itu, peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan masalah yang sama namun metode penelitian yang berbeda sehingga diperoleh data yang lebih objektif.