

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran mutasi pegawai di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi bahwa mutasi pegawai yang terdiri dari indikator standar kriteria, kebutuhan posisi, tujuan dan objektivitas. Pelaksanaan mutasi di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi sudah dilaksanakan sesuai dengan indikator-indikator yang diuraikan yaitu Standar Kriteria, Kebutuhan Posisi, Tujuan dan Objektivitas yang merujuk kepada pilihan dari responden yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "Setuju" atau mengarah kearah positif sebanyak 46%. Namun, dari beberapa indikator yang dijabarkan indikator yang mutasi berdasarkan Tujuan menunjukkan tingkat nilai positif (alternatif jawaban setuju dan sangat setuju) paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai menilai pelaksanaan mutasi di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi belum dilaksanakan sesuai dengan tujuan mutasi itu sendiri.
- 2) Gambaran motivasi kerja di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh indikator kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan berkembang. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat motivasi kerja

pegawai di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi dapat dikatakan baik melihat dari pilihan pegawai yang mayoritas memilih alternatif jawaban Setuju yaitu sebanyak 45%, mengacu pada alternatif jawaban kearah positif. Dari ketiga indikator dari motivasi, menunjukkan indikator kebutuhan keberadaan memiliki persentase alternatif jawaban positif (Setuju / Sangat Setuju) terendah yaitu sebesar 42%. Hal ini menunjukkan kurang terpenuhinya kebutuhan keberadaan (*Existence Need*) bagi para pegawai di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi.

- 3) Terdapat pengaruh mutasi pegawai terhadap motivasi kerja di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi yang menunjukkan bahwa mutasi pegawai yang dicerminkan oleh indikator standar kriteria, kebutuhan posisi, tujuan dan objektivitas memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi. Hal ini berarti dengan adanya penerapan mutasi yang ada di Badan Diklat Kabupaten Sukabumi, maka akan diikuti oleh semakin baiknya tingkat motivasi pegawai yang ada di lingkungan Badan Diklat Kabupaten Sukabumi.

5.2 Saran

- 1) Hasil temuan pada variabel Mutasi Pegawai menunjukkan bahwa pada indikator Objektivitas memperoleh nilai positif tertinggi dalam artian sudah sangat baik. Berkaitan dengan hal tersebut, instansi kiranya perlu mempertahankan Objektivitas dari segi pemilihan pegawai yang akan dimutasikan seperti tidak memilih pegawai yang dimutasi

berdasarkan unsur kekeluargaan ataupun senioritas. Sebaliknya, nilai tertinggi untuk alternatif pilihan jawaban negatif berada pada indikator Standar Kriteria. Dalam hal ini, instansi perlu memperhatikan Standar Kriteria pegawai yang akan dimutasi, seperti latar belakang pendidikan pegawai disesuaikan dengan posisi yang bersangkutan, kemampuan pegawai dalam bidangnya, prestasi yang dicapai pegawai, dedikasi yang diberikan pegawai terhadap instansi, serta pengalaman pegawai. Selain itu, perlu adanya tinjauan ulang tentang kebijakan Instansi mengenai standar kriteria yang diberlakukan dalam pemilihan pegawai yang akan dimutasi.

- 2) Hasil temuan pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa indikator yang merujuk ke arah negatif berada pada indikator Kebutuhan Keberadaan (*Existence Need*). Maka dari itu, Instansi kiranya perlu memperhatikan serta meningkatkan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan keberadaan (*existence*). Keberadaan yang dimaksud adalah kebutuhan yang berkenaan dengan fasilitas pendukung pekerjaan, gaji pegawai, pengawasan serta kebijakan instansi yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar para pegawai lebih termotivasi setelah terpenuhinya kebutuhan keberadaan. Mengembangkan prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip memberi perhatian. Dari kelima prinsip tersebut yang berkaitan dengan

Kebutuhan Keberadaan adalah prinsip memberi perhatian harus ditingkatkan untuk memotivasi pegawai.

- 3) Hasil temuan penelitian menunjukkan adanya dukungan terhadap teori yang ada. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu ditindak lanjuti atau kontinuitas dengan penelitian-penelitian selanjutnya agar teori yang ada dan didukung dengan hasil penelitian ini lebih teruji lagi kebenarannya.

