

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Setelah melakukan penelitian maka penulis akan mengutarakan sebuah kesimpulan, kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Rotasi Jabatan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan rekomendasi-rekomendasi, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian yaitu Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran rotasi jabatan di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa rotasi jabatan yang terdiri dari 5 indikator diantaranya pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan rotasi jabatan di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah dilaksanakan sesuai baik. Pada rotasi jabatan terdapat indikator yang paling rendah

dibanding dengan beberapa indikator lainnya yaitu indikator tanggung jawab. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai menilai pelaksanaan rotasi jawaban belum dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab.

2. Gambaran semangat kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa semangat kerja pegawai yang terdiri dari 5 indikator diantaranya produktivitas, tingkat absensi, *labour turn over*, kerjasama, dan kualitas kerja berada dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan semangat kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah tinggi. Pada semangat kerja pegawai terdapat indikator yang paling rendah dibanding dengan beberapa indikator lainnya yaitu indikator kualitas kerja. Jadi, kualitas kerja untuk indikator semangat kerja kurang baik.
3. Hubungan rotasi jabatan dengan semangat kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa rotasi jabatan yang terdiri dari indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab yang berada dalam kategori baik. Namun demikian semangat kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jadi, dapat disimpulkan bahwasannya adanya rotasi jabatan akan memberikan peningkatan dengan semangat kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan pelaksanaan rotasi jabatan yang lebih baik, maka pihak Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, harus lebih memperhatikan indikator tanggung jawab yang memiliki rata-rata paling rendah diantara indikator yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan umumnya sudah berjalan dengan baik namun masih perlu adanya perbaikan mengenai tanggung jawab pegawai.
2. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai, maka pihak Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, harus lebih memperhatikan indikator kualitas kerja karena indikator ini memiliki persentase paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Hasil ini menunjukkan semangat kerja pegawai umumnya sudah baik namun masih perlu adanya perbaikan dan peningkatan mengenai kualitas kerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai yang memiliki tingkat kualitas kerja rendah yaitu dengan memperketat pengawasan pegawai, perusahaan

hendaknya membuat aturan yang lebih tegas terutama mengenai bonus sehingga pegawai dapat lebih mempunyai motivasi untuk berdisiplin, untuk itu aturan diberlakukan lebih ketat. Dengan adanya pemberlakuan yang lebih ketat tersebut sehingga pelanggaran dapat diperkecil, serta memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik dan dapat mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Penelitian ini perlu diadakan lebih lanjut atau kontinuitas penelitian untuk menilai faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja sesuai dengan teori yang sudah ada.

