

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dan analisa hipotesis, diketahui bahwa variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung  $(-1,134) < t\text{-tabel } (2,000)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,261 > 0,05$  yang berarti Penempatan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan analisa hipotesis, diketahui bahwa variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung  $(10,851) > t\text{-tabel } (2,000)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti Beban Kerja memiliki andil dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

3. Berdasarkan hasil pengujian dan analisa hipotesis, diketahui bahwa variabel Mutasi ( $X_3$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung ( $2,688$ )  $>$  t-tabel ( $2,000$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  yang berarti Mutasi mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
4. Berdasarkan hasil pengujian dan analisa hipotesis, diketahui bahwa variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f-hitung sebesar ( $106,544$ )  $>$  f-tabel ( $2,76$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Serta nilai *Adjusted R<sub>2</sub> Squere* sebesar ( $0,834$ ) atau  $83,4\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar  $83,4\%$ . Sisanya  $16,6\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil pengujian dan analisa hipotesis, diketahui bahwa variabel yang berpengaruh lebih dominan diantara variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ialah variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai t-hitung ( $10,851$ )  $>$  t-tabel ( $2,000$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh paling dominan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka selanjutnya peneliti akan memberikan saran atau masukan yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

### 1. Untuk Instansi

Adapun saran yang dapat diberikan untuk pihak instansi yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil Penempatan Kerja termasuk kategori baik, dimana organisasi sudah mulai memperhatikan aspek penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai. Selain itu aspek keterampilan kerja juga sudah sesuai sehingga organisasi atau instansi perlu untuk mempertahankan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- b. Beban Kerja perlu diperhatikan khususnya terkait pekerjaan yang harus berpacu dengan waktu (*deadline*), target pekerjaan yang dicapai dan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Dalam hal ini sebaiknya organisasi atau instansi dapat memperhatikan pemberian beban kerja agar setiap pegawai dapat memiliki beban kerja yang tidak berlebihan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian Mutasi yang diberikan kepada pegawai sudah diterapkan sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi atau instansi diharapkan dapat mempertahankan indikator tersebut dan faktor-faktor lainnya yang mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Sehingga pola penerapan mutasi yang diberikan kepada pegawai tetap dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Selain itu, agar penerapan mutasi yang dilakukan dapat sejalan dengan kondisi kebutuhan organisasi untuk mengisi jabatan-jabatan yang kosong dalam satu unit kerja serta dapat mendorong upaya dalam mengadakan pengayaan pengalaman dan kompetensi sumber daya manusia untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi kedepannya.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut: Dikarenakan ruang lingkup yang diteliti dalam penelitian ini hanya terkait Penempatan Kerja, Beban Kerja, Mutasi dan Kinerja Pegawai. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk melanjutkan penelitian selanjutnya yang lebih luas jangkauan variabel dan subjek penelitiannya. Dimana peneliti selanjutnya dapat meninjau atau meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Sehingga dapat memperoleh hasil gambaran yang lebih kompleks dengan tingkat keakuratan yang lebih tinggi dalam menjelaskan kondisi atau situasi di lapangan pada bidang yang sama yaitu pengelolaan sumber daya manusia.