

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Badan Kepegawaian Negara, Jakarta maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mutasi, Promosi Jabatan, dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja terlihat dari perhitungan SPSS versi.25 R^2 74,9%. Dan sisanya 0,251 (25,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disamping itu mutasi, promosi jabatan, dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Negara.
2. Mutasi mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai sebesar 73,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Mutasi memiliki pengaruh yang positif artinya kinerja pegawai akan meningkat dilakukan dengan baik dan ditaati oleh pegawai.
3. Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 35% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif artinya kinerja akan meningkat dengan baik
4. Pelatihan mempunyai pengaruh rendah terhadap kinerja pegawai sebesar 37,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif artinya kinerja pegawai akan meningkat apabila pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik dan diikuti oleh pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk Badan Kepegawaian Negara:

1. Mutasi, Promosi Jabatan, dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja terlihat dari perhitungan SPSS versi.25 R^2 74,9%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, dan mengindikasikan kuat.
2. Mutasi mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai sebesar 73,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, mengindikasikan tergolong tinggi.
3. Promosi Jabatan mengindikasikan tergolong rendah, oleh karena itu untuk meningkatkan promosi jabatan dengan cara meningkatkan kinerja untuk memperoleh hasil yang baik yang diinginkan oleh kantor, dan menambah pengalaman kerja ,serta meningkatkan tingkat pendidikan.
4. Pelatihan mempunyai pengaruh rendah terhadap kinerja pegawai sebesar 37,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pelatihan dengan cara memberikan evaluasi kinerja sehingga dapat lebih meningkatkan

kinerja pegawai, dan dengan cara pelatihan pun harus di sosialisasikan sebelumnya agar dapat memahami pelatihan tersebut.

