

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, sepuluh hipotesis telah diuji untuk mengungkap pengaruh variabel independen seperti Alih Jabatan dan Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Berikut adalah kesimpulan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan:

1. Alih Jabatan secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai. Proses Alih Jabatan dan Kepuasan Kerja dinilai baik oleh pegawai dan terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan adanya Alih Jabatan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Alih Jabatan tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Meskipun Kinerja Pegawai dinilai baik, Alih Jabatan belum berhasil meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kompensasi tidak signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Meskipun persepsi kompensasi oleh responden cukup baik, kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Responden memiliki persepsi positif terhadap kompensasi, dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai masih pada taraf signifikan yang berarti Kompensasi memiliki andil pada peningkatan Kinerja pegawai. Dapat

dimungkinkan pemberian reward dan punishment memberikan dampak pada Kinerja Pegawai.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh tidak langsung Alih Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak meningkatkan pengaruh Alih Jabatan terhadap Kinerja Pegawai, mengingat Alih Jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.
7. Kepuasan Kerja juga tidak memediasi pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak meningkatkan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai namun melalui Kepuasan Kerja belum mampu memberikan pengaruh signifikan.

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti Alih Jabatan memiliki dampak yang signifikan pada Kepuasan Kerja namun tidak terhadap Kinerja Pegawai. Pada variabel lain, Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada Kinerja Pegawai meskipun tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja yang diteliti sebagai variabel media belum mampu menjadikan Alih jabatan maupun Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dalam konteks organisasi ini, perlu perhatian lebih lanjut untuk memperhatikan kebutuhan akan adanya Alih

Jabatan dan pemberian Kompensasi agar dapat berdampak positif pada Kepuasan Kerja dan akhirnya Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks BPS Kota Bandar Lampung:

1. Memperhatikan Proses Alih Jabatan

BPS Kota Bandar Lampung perlu mempertimbangkan perbaikan dalam proses Alih Jabatan agar lebih efektif dan terfokus pada pengembangan kompetensi pegawai. Evaluasi lebih lanjut mengenai bagaimana Alih Jabatan dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dan perlu dirancang strategi yang tepat untuk mengoptimalkannya.

2. Perbaikan pada Sistem Kompensasi

Evaluasi sistem kompensasi yang ada untuk memastikan bahwa imbalan dan insentif yang diberikan kepada pegawai memiliki kaitan langsung dengan kinerja mereka. Pertimbangkan sistem reward and punishment yang jelas yang dapat mendorong pegawai untuk berkinerja lebih baik.

3. Peningkatan Fokus pada Kepuasan Kerja

BPS Kota Bandar Lampung perlu memprioritaskan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ini dapat dilakukan melalui peningkatan kondisi kerja, pengembangan keseimbangan kerja-hidup, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai. Lakukan survei

kepuasan kerja secara berkala untuk memantau perubahan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

4. Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Perhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai yang lebih intensif untuk meningkatkan kompetensi mereka. Ini dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan untuk memastikan bahwa manajer memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memotivasi dan mengarahkan tim mereka.

5. Evaluasi dan Pemantauan Berkala:

Lakukan evaluasi dan pemantauan berkala terhadap implementasi rekomendasi ini untuk memastikan bahwa perubahan positif terjadi dalam jangka panjang. Terus pertimbangkan masukan dari pegawai dan reaksi mereka terhadap perubahan yang dilakukan.

Saran-saran ini diharapkan dapat membantu BPS Kota Bandar Lampung meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua anggota tim. Selain itu, terus mengikuti perkembangan dalam manajemen sumber daya manusia dan melakukan penelitian lanjutan dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas strategi-strategi ini.