

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung
3. Berdasarkan hasil pengujian bersama-sama variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Implementasi Mutasi Kerja yang Strategis: Manajemen sebaiknya merancang program mutasi kerja yang sistematis dan berbasis pada kebutuhan pengembangan karier pegawai. Mutasi kerja harus dilakukan dengan mempertimbangkan potensi dan kesiapan pegawai untuk menghadapi tantangan baru, guna memastikan bahwa perubahan posisi atau tugas berdampak positif pada kinerja mereka.
2. Promosi Jabatan yang Adil dan Transparan: Proses promosi jabatan harus dilakukan secara adil dan transparan. Penilaian kinerja yang objektif dan meritokratis perlu diterapkan untuk memastikan bahwa promosi didasarkan pada pencapaian dan potensi pegawai. Hal ini akan

meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, serta mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

3. Penyediaan Pelatihan dan Dukungan: Setelah mutasi atau promosi, pegawai harus diberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan tanggung jawab baru mereka. Program pelatihan yang relevan dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam peran baru mereka, serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
4. Evaluasi dan Tindak Lanjut: Lakukan evaluasi rutin terhadap dampak dari mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk menyesuaikan kebijakan dan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tindak lanjut yang tepat akan memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Pengembangan Karier yang Berkelanjutan: Rancang rencana pengembangan karier jangka panjang yang mencakup peluang mutasi kerja dan promosi jabatan secara terencana. Ini akan membantu pegawai melihat jalur karier yang jelas dan memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan menerapkan saran-saran ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan memastikan bahwa kebijakan mutasi dan promosi mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.