

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja pada karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi kerja yang dilakukan secara tepat mampu meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
3. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
4. Rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan belum mampu memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akibat mutasi kerja tidak dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

5.2 Saran

Penulis menyarankan hal – hal berikut kepada pihak – pihak yang melakukan penelitian berdasarkan kesimpulan di atas :

1. Bagi Instansi

1. Disarankan kepada pihak Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat agar pelaksanaan mutasi kerja dilakukan secara terencana dengan mempertimbangkan kompetensi, kemampuan, serta pengalaman kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja karyawan.
2. Instansi disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem rotasi kerja yang diterapkan, terutama terkait kesesuaian penempatan kerja, kejelasan tujuan rotasi, serta pemberian pembekalan atau pelatihan sebelum pelaksanaan rotasi kerja.
3. Instansi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas kinerja, serta kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, instansi perlu mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan beberapa variabel dengan menambahkan variabel atau faktor lain yang lebih luas untuk diteliti dalam pengaruh kinerja karyawan. Dan disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan tingkat keakuratan hasil penelitian.