

## BAB V

### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan untuk menjawab hipotesis mengenai analisis deskriptif yang meliputi rotasi, kompetensi, motivasi dan kepuasan, penulis menyimpulkan

1. Kondisi rotasi secara umum berada pada kriteria kurang baik. Hal ini selaras dengan nilai rata-rata sebesar 3,36 dimana nilai rata – rata kondisi ideal dikatakan baik adalah  $\geq 3,40$ , ini artinya ini rotasi yang dilakukan oleh instansi belum berjalan sesuai dengan keinginan instansi. Dimensi rotasi yang memiliki tanggapan responden tertinggi yaitu dimensi mengatasi tingkat kejenuhan kerja dan dimensi rotasi yang memiliki tanggapan responden terkecil yaitu tambahan pengetahuan pegawai. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa pada proses rotasi dimana nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa banyak pegawai yang merasakan bahwa proses rotasi masih belum tepat atau cenderung belum merasakan manfaat yang lebih atau sesuai harapan mereka.
2. Kondisi kompetensi secara umum dapat dinilai baik, karena nilai rata – rata hasil tanggapan responden tentang variabel kompetensi berada pada kisaran 3,42, dimana nilai rata – rata kondisi ideal dikatakan baik adalah  $\geq 3,40$ , ini artinya kompetensi yang dimiliki pegawai sudah sesuai harapan perusahaan. Walaupun masih ada dimensi pengetahuan yang masih mempunyai nilai 3,3 dibawah kondisi nilai baik. Penulis menafsirkan adanya kebutuhan untuk dapat meningkatkan pengetahuan atau mengembangkan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai, sehingga kemampuannya dapat memaksimalkan pekerjaan dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat. Selain itu dalam penelitian ini ditemukan responden yang masih kurang memiliki kompetensi yang sesuai harapan. Hal

tersebut merupakan gambaran bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai saat ini masih belum sesuai harapan yang mereka inginkan..

3. Kondisi Motivasi secara umum dapat dinilai baik, karena nilai rata – rata hasil tanggapan responden tentang variabel kompetensi berada pada kisaran 3,44, dimana nilai rata – rata kondisi ideal dikatakan baik adalah  $\geq 3,40$ , ini artinya motivasi yang dimiliki pegawai sudah sesuai harapan instansi. Namun dalam penelitian ini ditemukan juga adanya kecenderungan motivasi pegawai masih kurang baik dan perlu ditingkatkan, hal ini sejalan dengan nilai rata – rata yang diperoleh dibawah 3,40, yakni untuk variabel tanggung jawab dengan rata – rata nilai 3,09 dan variabel kemajuan dengan nilai rata – rata 3,09. Posisi ini merupakan hal yang tidak ideal karena pegawai merasa seperti belum maksimal pada proses yang mereka rasakan terutama pada tanggung jawab dan kemajuan pegawai.
4. Kondisi Kepuasan secara umum dapat dinilai baik, karena nilai rata – rata hasil tanggapan responden tentang variabel kepuasan berada pada kisaran 3,42, dimana nilai rata – rata kondisi ideal dikatakan baik adalah  $\geq 3,40$ , ini artinya ini pegawai sudah merasa puas bekerja di instansi. Namun dalam penelitian ini juga ditemukan adanya kecenderungan masih belum sesuai harapan , dimana masih terdapat indikator dari variabel kepuasan dimana pegawai masih kurang puas dengan kenaikan jabatan/promosi dan pengawasan dari atasan. Indikator tersebut merupakan yang paling rendah secara rata – rata yaitu sebesar 3,295 serta nilai standar dikatakan kondisi baik adalah  $\geq 3,40$ . Selain itu juga ditemukan jawaban responden yang masih belum puas yaitu sebesar 15,75 %

Pada proses pembahasan selanjutnya yaitu pada bagian kedua ini penulis menyimpulkan dari hasil analisa secara verifikatif dimana hasil penelitian pada uji hipotesis secara simultan ataupun parsial :

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rotasi dan kompetensi terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan.

2. Secara simultan, rotasi pegawai dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BBPK dengan kontribusi yang diberikan sebesar 53.6%, sedangkan sisanya sebesar 46,4 % merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Variabel yang paling besar mempengaruhi motivasi adalah variabel kompetensi sebesar 38.2% dan variabel rotasi yang paling kecil mempengaruhi variabel motivasi yaitu sebesar 15.4%.
3. Secara parsial dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa :
  - a. Rotasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BBPK dengan kontribusi yang diberikan sebesar 15,4%. Selain itu , hal ini didukung dengan ditunjukkan perolehan nilai t-hitung sebesar 3,609, berada diluar nilai t-tabel (-1,989 dan 1,989 )
  - b. Lebih lanjut yaitu pada pengujian secara parsial untuk kompetensi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BBPK dengan kontribusi yang diberikan sebesar 38,2 %. Selain itu, hal ini didukung dengan ditunjukkan perolehan nilai t-hitung sebesar 5,917 yang berada diluar nilai t-tabel (-1,989 dan 1,989 )
4. Hasil pengujian statistik diketahui bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan. Besarnya hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai sebesar 10.4% sedangkan sisanya 89.6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Melihat hasil pengaruh tersebut, untuk dapat memberikan kepuasan pegawai diharuskan memiliki motivasi yang besar juga. Karena dapat dilihat, semakin besar motivasi mereka dalam bekerja, maka dapat memberikan nilai kepuasan yang besar juga. Hasil ini juga melihat pada hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,180 > 1.98$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  dapat dinyatakan ditolak sedangkan pada hipotesis  $H_1$  diterima.
5. Pengaruh langsung dan tidak langsung baik rotasi maupun kompetensi terhadap motivasi dalam penelitian ini memiliki nilai total 53,6 %. Dimana pengaruh

langsung dan tidak langsung dari variabel rotasi terhadap motivasi kerja sebesar 15,4%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 8,64 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,76 %. Sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 38,2% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 31,47% dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,76%.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian baik secara deskriptif maupun verifikatif, penulis memberikan rekomendasi yaitu berupa :

1. Upaya peningkatan dan perbaikan pada proses rotasi pegawai yang berkelanjutan diharapkan untuk tetap terus diupayakan guna dapat membawa institusi agar dapat berperan dan berdaya guna lebih baik lagi bagi masyarakat industri maupun untuk cakupan lebih besar lagi. Selain itu pada proses rotasi diharapkan memiliki keterkaitan dengan latar belakang kompetensi pegawai dengan pekerjaan yang satu dengan lainnya yang memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda dengan latar belakang kompetensinya.
2. Peningkatan kompetensi pegawai tetap diperhatikan guna mendukung dan mendorong peran BBPK menjadi lebih baik. Bagi pegawai yang belum memiliki standar kompetensi yang diharapkan, diupayakan untuk dapat ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan institusi. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai, faktor kompetensi pegawai BBPK perlu diperhatikan sehingga proses pelaksanaan kegiatan di BBPK dapat berjalan sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi.
3. Untuk motivasi pegawai, dimana yang perlu diperhatikan kembali adalah terkait tanggung jawab staff terhadap pekerjaan dan kemajuan pegawai khususnya pemberian beasiswa dalam pendidikan yang tepat sasaran. Hal ini sejalan karena motivasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan pegawai. Pengaruh motivasi ini yang diharapkan untuk dapat dipertimbangkan dalam mencapai kepuasan pegawai.

4. Sedangkan pada dimensi kepuasan pegawai, penulis merekomendasikan untuk dapat diperhatikan lebih lanjut. Upaya peningkatan kepuasan pegawai yang baik diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan di BBPK. Dengan begitu, para pegawai yang belum puas khususnya mereka yang kurang puas terhadap kesempatan dalam rotasi dan perhatian pimpinan terhadap staff / bawahan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka institusi harus memperhatikan masalah motivasi kerja karyawan, kompetensi, dan rotasi karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan memberikan kenaikan jabatan kepada setiap karyawan yang berprestasi.
5. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain rotasi, kompetensi, dan motivasi kerja, seperti variabel lingkungan, budaya kerja, keterikatan karyawan ataupun variabel – variabel yang mendukung kemajuan institusi/ perusahaan.