

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam lingkungan ASN, meskipun sistem kompensasi telah diatur oleh pemerintah, persepsi keadilan dan kecukupan kompensasi tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja.

3. Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mutasi merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Mutasi kerja yang dilakukan secara tepat dan objektif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penyesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan jabatan yang diemban.

4. Lingkungan kerja, kompensasi, dan mutasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kondisi kerja yang mendukung, sistem kompensasi yang memotivasi, dan kebijakan mutasi kerja yang tepat.

5. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Dominannya pengaruh kompensasi menunjukkan bahwa sistem balas jasa dan penghargaan kerja menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya. Kompensasi sebagai variabel dominan berarti bahwa perubahan pada sistem kompensasi akan memberikan dampak paling besar terhadap perubahan kinerja pegawai, dibandingkan dengan perubahan pada variabel lainnya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Saran Praktis (Manajerial)

1. Pimpinan instansi diharapkan dapat meningkatkan kualitas sistem kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, agar lebih adil, proporsional, dan berbasis kinerja. Sistem ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif.

2. Pemberian insentif dan penghargaan kepada pegawai berprestasi perlu ditingkatkan untuk mendorong motivasi dan loyalitas pegawai dengan pemberian apresiasi atas prestasi kerja, Kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi dan Pemberian kesempatan promosi yang transparan.
3. Lingkungan kerja yang kondusif perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan, terutama dalam hal kenyamanan, keamanan kerja, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebijakan mutasi kerja sebaiknya dilakukan secara objektif dan transparan, dengan mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Evaluasi kinerja pegawai secara berkala perlu dilakukan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi dan mutasi kerja.
6. Instansi disarankan untuk meningkatkan transparansi dan komunikasi terkait kebijakan kompensasi dan mutasi kerja. Penjelasan yang terbuka mengenai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap manajemen.

Saran Akademis (Penelitian Selanjutnya)

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode dan pendekatan yang berbeda, seperti metode kualitatif atau mixed methods, untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

3. Disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
4. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan indikator kinerja yang lebih spesifik, sesuai dengan karakteristik instansi pemerintah.

