

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada latar belakang masalah, teori, kerangka pemikiran, hipotesis, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut.

A. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa:

1. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu baik.
2. Tanggapan responden terhadap tingkat pendidikan pegawai Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu baik.
3. Tanggapan responden terhadap mutasi kerja pegawai Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu baik.
4. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu baik.

B. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik tingkat pendidikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika proses mutasi dilakukan dengan baik dan sesuai aturan maka kinerja pegawai akan makin meningkat.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya dengan semakin baiknya tingkat pendidikan pegawai dan proses mutasi yang sesuai aturan maka motivasi kerja akan timbul dengan sendirinya sehingga motivasi kerja secara langsung tidak akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai.

4. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik tingkat pendidikan, maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.
5. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, artinya jika proses mutasi dilakukan dengan baik dan sesuai aturan maka motivasi kerja pegawai akan makin meningkat, motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan hasil kerja dan kinerja organisasi.
6. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, artinya semakin baik tingkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi pegawai akan berusaha mendapatkan karier yang cemerlang sehingga tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja melainkan tingkat pendidikan langsung berpengaruh terhadap kinerja.
7. Mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, artinya semakin baik proses mutasi yang dilakukan oleh organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena dengan proses mutasi yang baik pegawai akan mendapatkan suasana nyaman untuk bekerja sehingga mutasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja melainkan mutasi langsung berpengaruh kepada kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu diharapkan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi ASN yang berijasah SMP dan SMA sehingga SDM kantor SATPOLPP lebih meningkat.

2. Pegawai yang dimutasi ke kantor SATPOLPP karena pelanggaran sebaiknya lebih diperhatikan agar mereka tidak merasa sedang menjalani hukuman dengan cara memberikan tugas-tugas yang bersifat pembinaan.
3. Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu sebaiknya lebih meningkatkan indikator kualitas kerja dalam variabel kinerja, karena indikator kualitas kerja masih rendah dibandingkan indikator yang lain sehingga dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tidak hanya mengutamakan kuantitas kerja melainkan kualitas kerja. Variabel-Variabel penelitian yang sudah baik harus tetap dipertahankan atau ditingkatkan menjadi amat baik.
4. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi tambahan untuk penelitian dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

-----2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Abdillah, Willy, Hartono & Jogianto, 2015. *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Arikunto Suharsimi, 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

Busro, Muhammad, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Fernandez Cozmas, 2006. *Meneropong pendidikan SDM Handal*. Kupang: Gita Kasih.

Ferdinand, 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

-----2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

George, J.M., & Jones, G, 2005. *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.

George R. Terry, 1996. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Ghozali, Imam & Hengky Latan, 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.

Hasibuan, Malayu S.P, 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

-----2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT.Bumi Aksara
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, M.T.E,2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit PT. BPFE.
- Herry A. Hermawan,2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit UT, Cet 15.
- Kadarisman, M,2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Levis, Leta Rafael,2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani. Cetakan Pertama*. Maumere: Seminari Tinggi Ledalero.
- Manullang dan Marihot AHM Manullang. 2011. *Manajemen Personalialia . Cetakan ke.1* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mas'ud, Fuad,2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 2005. *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung* : ReflikaAditama.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono,2012. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Muri Yusuf.A,2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.
- Mahsun, Mohamad,2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama* Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A,2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riani, Asri Laksmi,2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Riduwan,2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno,2011. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy,2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sarwono, Jonathan, Narimawati & Umi,2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS – SEM)*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sedarmayanti,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni, V. Wiratna,2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono,2002. *Metode Penelitian Administrasi R&D*, Bandung: Alfabeta.
- 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sony Yuwono dkk,2008. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi yang Berfokus Pada Strategi*.Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar Tirtarahardja,2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

JURNAL

- Ali Imron Asyári, Sri Nuringwahyu, Dadang Krisdianto,2021. Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga Bisnis*, Vol. 10, No. 2, Agustus, hal. 245-253. ISSN 2302 – 7150.

- Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini, 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol. 4.
- Dian Ratih Fikamissa Falegy, Aburrahman Kader, Sudirah. 2021. Pengaruh Mutasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Berdasarkan Persepsi Responden pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Maluku Utara) Falegy et al, *Jurnal Manajemen*, Vol 11, No 1 hal 98-10.
- Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B. Walangitan. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September, hal.4324-4335. ISSN 2303-1174.
- Farida Hanum. 2017. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Publik UNDHAR Medan* Vol. III No.2 Juli-Desember.
- Hendrayani. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makasar Raya Kota Makasar. *Jurnal Economix* Vol. 8 Nomor 1.
- Immanuel, Fuad Mas'ud. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah) *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Vol. 6 No. 4, hal. 1-11 ISSN (Online): 2337-3792
- <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Jayasman. 2013. Pengaruh Intrinsik Reward dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pariaman. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 1 No. 2 April.
- Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16 No. 02.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Maret. P-ISSN: 2476-8782.

- Marco C. Kumar, Bernhard Tewel, Ferdy Roring.2021.Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.4 Oktober , hal. 732-740. ISSN 2303-1174.
- Navrathin Datu Sabar, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong.2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 404 - .413. ISSN 2303-1174.
- Nur Aini.2015.Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Jurnal of Islamic Economic and Banking*, Vol. 6, No. 1, Juni.
<https://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/view/1024>
- Oktafiana Nanda Budi Lestari, Rini Nugraheni.2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang) *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Vol. 4 Nomor 3, Hal 1-11 ISSN (Online): 2337-3792
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rendry Mamahit.2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4, Hal. 936-945. ISSN 2303-1174.
- Rahel Mutiara Ratu, Victor P. K. Lengkong, Yantje Uhing.2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1, Januari 2018 Hal.111-120. ISSN 2303-1174.
- Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila.2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4.
- Syafruddin, Sitti Nur Intang, Selvia.2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 6, No 1, Juni. ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077.
- Syarah Amalia,Mahendra Fakhri.2016.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol.10,No. 2,Desember,119-127.ISSN 2442-4943.

Shannon Cecilia Y. Assagaf, Lucky O.H. Dotulong.2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 Juni. ISSN 2303-1174.

Wasiati, Hera,2013. Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*Jurnal JRBI*, Vol. 1 No. 1. Januari.

SKRIPSI

Dewi, J.P. (2017). Pengaruh Mutasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Samudra Lestari. Bekasi: Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

PERATURAN BUPATI

Peraturan Bupati Belu No.55 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Belu.

SUMBER INTERNET

Jakarta. 2019, “SDM Unggul Menjadi Prioritas Utama Jokowi”,
https://www.setneg.go.id/baca/index/sdm_unggul_menjadi_prioritas_utama_jokowi,
tanggal 23 Maret Tahun 2022. diunduh