

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Setelah melakukan penelitian maka penulis akan mengutarakan sebuah kesimpulan, kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Mutasi kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan rekomendasi-rekomendasi, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian yaitu PT PLN (Persero) DJBB APJ Cimahi dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mutasi kerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa mutasi kerja yang terdiri dari indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab berada dalam kategori baik yaitu banyak responden yang memilih alternatif jawaban Sesuai, yang dalam artian responden merasakan bahwa pelaksanaan mutasi di PT PLN (Persero) DJBB APJ Cimahi sudah dilaksanakan sesuai dengan indikator yang dijabarkan. Adapun dari kelima indikator yang diuraikan bahwa indikator Pengetahuan memiliki persentase alternatif jawaban positif tertinggi. Namun, yang menjadi sorotan dari kelima indikator bahwa indikator pengalaman merupakan indikator yang memiliki persentase tertinggi alternatif jawaban negatif.
2. Gambaran Prestasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa Prestasi

Kerja Pegawai yang terdiri dari indikator kinerja, kompetensi, dan pengembangan diri berada dalam tinggi. Hal ini ditunjukkan pada alternatif jawaban yang dipilih responden mayoritas menjawab Setuju, dalam artian prestasi yang diuraikan berdasarkan indikator sudah terpenuhi. Dari ketiga indikator yang dijabarkan, indikator Kinerja memiliki persentase tertinggi alternatif jawaban positif yang dipilih responden. Sedangkan persentase alternatif jawaban negatif tertinggi berada pada indikator Kompetensi.

3. Hubungan mutasi kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi, ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa mutasi kerja yang terdiri dari indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab mempunyai hubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai yang meliputi indikator kinerja, kompetensi, dan pengembangan diri prestasi kerja. Namun demikian Prestasi Kerja Pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor mutasi kerja saja, tetapi ada faktor lain juga yang berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## **5.2 Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan pelaksanaan mutasi kerja yang lebih baik, maka pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi harus lebih memperhatikan indikator Pengalaman karena indikator ini memiliki persentase alternatif jawaban negatif paling tinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Artinya perusahaan perlu memperhatikan pengalaman karyawan yang akan dimutasikan, mengingat

pengalaman perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk memilih pegawai yang akan dimutasikan karena dengan pengalaman pegawai akan lebih mudah memahami lingkungan baru setelah dimutasikan.

2. Dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai, maka pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi, harus lebih memperhatikan indikator kompetensi karena indikator ini memiliki persentase alternatif jawaban negatif tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya Artinya Prestasi Kerja Pegawai umumnya sudah baik namun masih perlu adanya perbaikan dan peningkatan mengenai kompetensi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang memiliki tingkat minat kompetensi rendah yaitu dengan memperketat pengawasan pegawai, perusahaan hendaknya membuat aturan yang lebih tegas terutama mengenai bonus sehingga pegawai dapat lebih mempunyai motivasi untuk berdisiplin, untuk itu aturan diberlakukan lebih ketat. Dengan adanya pemberlakuan yang lebih ketat tersebut sehingga pelanggaran dapat diperkecil, serta memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik dan dapat mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Mutasi kerja berhubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar.