

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka bisa ditarik kesimpulan:

1. Mutasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan, berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel mutasi kerja adalah 4.231 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000.
2. Rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan, berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel mutasi kerja adalah 2.879 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006.
3. Hasil penelitian ini menyatakan Mutasi Kerja (X_1) dan Rotasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 11.525 + 0.556X_1 + 0.392X_2 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja dan rotasi kerja bersama-sama berpengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
4. Mutasi Kerja (X_1) dan Rotasi Kerja (X_2) dapat menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai (Y), dimana berdasarkan perhitungan koefisien determinasi nilai R^2 (R Square) sebesar 32.7% . Hal ini memberikan makna bahwa 32.7% dari variabel kinerja pegawai PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan dapat dijelaskan oleh variabel mutasi kerja dan rotasi kerja. Sedangkan sisanya 67.3% dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang bisa diberikan adalah:

1. Berdasarkan penelitian, mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada hal yang perlu diperhatikan, yaitu perusahaan menempatkan pegawai sesuai dengan pengalaman yang pegawai miliki sebelumnya agar pegawai juga bisa memberikan seluruh potensi yang dimiliki sehingga menghasilkan kerja yang baik.
2. Berdasarkan penelitian, rotasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada hal yang perlu diperhatikan, yaitu perusahaan bisa melakukan sesi diskusi atau *sharing* antara pegawai lama dengan pegawai yang baru atau antara manager perusahaan dengan pegawai baru yang mendapatkan pemindahan tempat kerja agar pegawai yang baru tidak mudah merasa bosan dengan lingkungan pekerjaan yang dijalani sekarang agar bisa lebih berpotensi dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitian lain yaitu dengan melakukan penelitian untuk mengungkap lebih jauh variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan.