

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Promosi jabatan adalah  $2,189 >$  dari nilai t tabel yaitu  $1,662$  dan nilai signifikansi  $0,03 <$  dari  $0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t hitung variabel Insentif adalah  $6,628 >$  dari nilai t table yaitu  $1,662$  dan nilai signifikansi  $0,00 <$  dari  $0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil perhitungan regresi memberikan kesimpulan bahwa nilai konstanta pada variabel terikat akan bernilai  $24,103$  menyatakan bahwa jika tidak ada variabel promosi jabatan dan insentif atau pada saat variabel bebas bernilai nol (tidak ada) maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar  $24,103$ . Kemudian, koefisien regresi variabel bebas yang pertama yaitu promosi jabatan menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan promosi jabatan satu satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $0,322$ . Selanjutnya, koefisien variabel bebas yang kedua yaitu insentif menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan insentif satu satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $0,852$ .

4. Promosi jabatan dan insentif secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,4% dan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel promosi jabatan dan insentif yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,374.

## 5.2 Saran

Bersadarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan masukan yang positif kepada pihak perusahaan dalam hal promosi jabatan terhadap karyawan. Dalam hal ini pihak pimpinan ataupun manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan harus lebih memperhatikan persoalan promosi jabatan, dimana apabila promosi jabatan dipenuhi dan selalu diadakan itu akan membuat karyawan akan bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan dan manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan harus peka terhadap situasi apapun di lingkungan karyawan seperti keluhan mengenai tentang kurangnya pemberian insentif dikarenakan jam kerja yang relatif lebih tinggi maupun lembur atau jam kerja tambahan.

Apabila perusahaan peka dan tanggap terhadap masalah tersebut dan memberikan yang menjadi hak karyawan dan memenuhi permintaan karyawan, karyawan akan bekerja dengan baik dan kinerja karyawan akan meningkat.

3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis sedikit menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel selain variabel dalam penelitian ini, yaitu selain promosi jabatan dan insentif. Masih banyak variabel lain seperti : Lingkungan kerja fisik dan non fisik, budaya perusahaan, motivasi, program pensiun dan masih banyak lagi variabel lain untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa mendatang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, apabila skripsi ini dipakai dan digunakan sebagai bahan referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang promosi jabatan dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.