

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Kebijakan Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hasil tersebut membuktikan bahwa dengan adanya kebijakan promosi yang diterapkan perusahaan, akan memacu karyawan agar lebih aktif dan produktif agar dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan kebijakan promosi tentunya karyawan harus memiliki syarat-syarat dalam indikator kebijakan promosi yaitu Kejujuran, Disiplin, Prestasi Kerja, Kerjasama, Kecakapan.
2. Pelaksanaan mutasi karyawan mempunyai manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. Dengan adanya mutasi diharapkan karyawan bisa lebih berpengalaman dan lebih bersosialisasi. Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan dapat meminta jika ingin dimutasikan namun dengan syarat-syarat dalam indikator yaitu Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Kondisi Kerja, Sikap Pribadi.
3. Kebijakan Promosi dan Mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III sebesar 15,1%. Hasil ini menunjukkan dengan adanya kebijakan promosi dan mutasi akan memicu peningkatan efektivitas kinerja di perusahaan dan diharapkan mampu meingkatkan kesejahteraan karyawan.

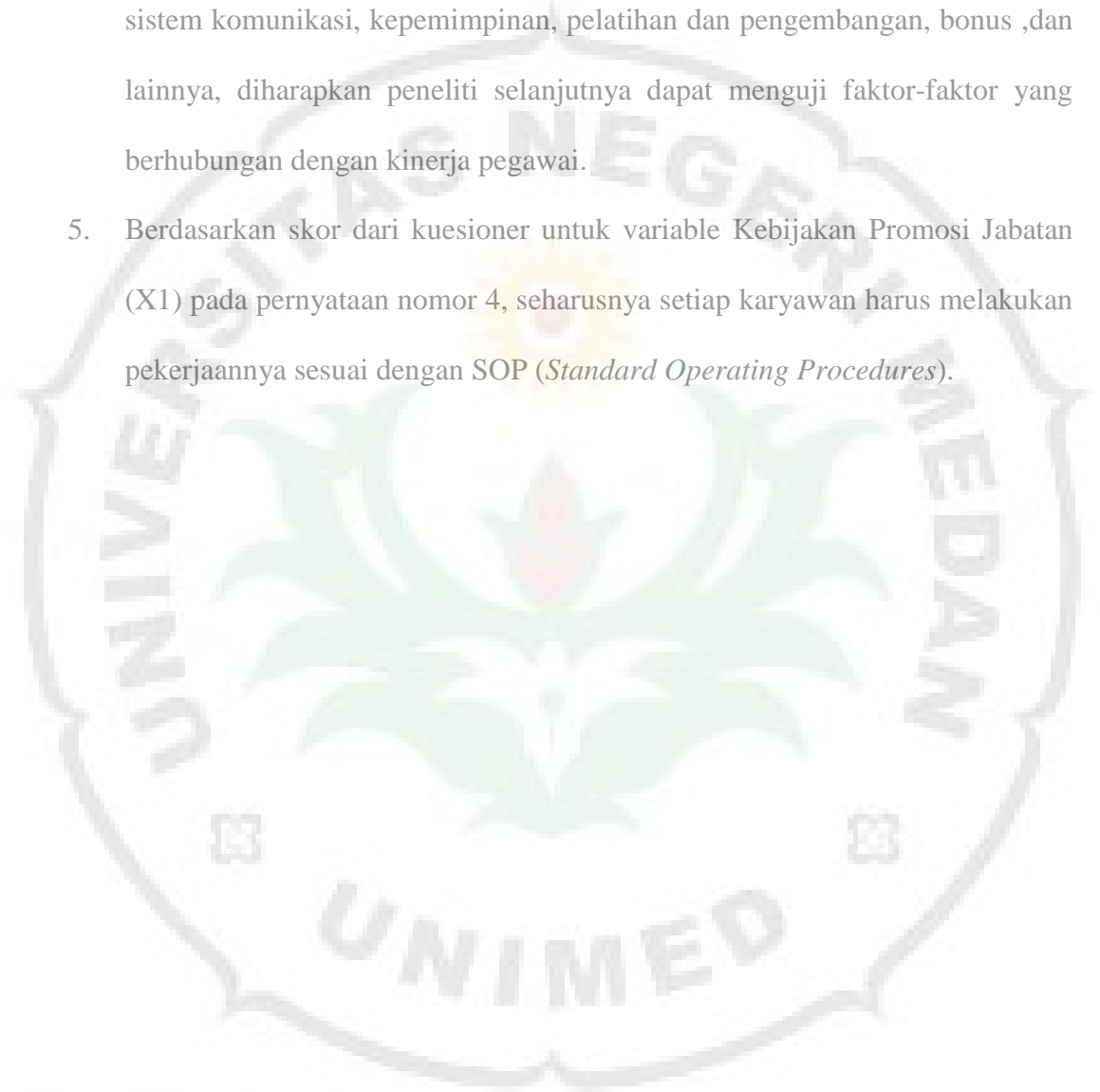
5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bagian terpenting dalam aset-aset perusahaan, pegawai yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia hendaknya lebih meningkatkan perilaku kerja yang baik agar dapat meningkatkan hasil kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai target yang ingin dicapai, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud secara maksimal.
2. Bagi perusahaan agar memperhatikan peraturan yang ditentukan mengenai jangka mutasi dan ketetapan jumlah karyawan yang dimutasikan dalam setiap waktu pelaksanaan mutasi. Untuk karyawan yang dimutasikan juga harus dipersiapkan terlebih dahulu agar tidak terjadi penurunan efektivitas akibat lingkungan baru dan jenis pekerjaan.
3. Berdasarkan data jumlah karyawan promosi pada tabel 1.1, terlihat pelaksanaan promosi selama 3 bulan berturut terjadi di bagian/unit yang sama. Untuk pelaksanaan kebijakan promosi jabatan ada baiknya dilaksanakan merata tiap bagian/unit agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan lebih meningkatkan efektivitas demi kesejahteraan perusahaan dan karyawan itu sendiri.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas Kebijakan Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor-faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum di ungkap berapa besar pengaruhnya seperti lingkungan kerja, tanggung jawab, budaya organisasi,

sistem komunikasi, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, bonus ,dan lainnya, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menguji faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

5. Berdasarkan skor dari kuesioner untuk variable Kebijakan Promosi Jabatan (X1) pada pernyataan nomor 4, seharusnya setiap karyawan harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedures*).



THE
Character Building
UNIVERSITY