

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 63,6% dan t_{hitung} sebesar 9,791 dengan signifikansi 0,000 atau $<0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 72,5% dan t_{hitung} sebesar 11,529 dengan signifikansi 0,000 atau $<0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 13,7% dan t_{hitung} sebesar 2,182 dengan signifikansi 0,031 atau $<0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terapat beberapa saran yang ingin disampaikan, diantaranya sebagai berikut;

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan proses promosi jabatan agar berjalan objektif dan sesuai dengan sistem promosi jabatan yang diterapkan diperusahaan agar karyawan merasa hasil kerjanya selama ini

di apresiasi oleh perusahaan sehingga ia akan lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Pimpinan PT PLN (Persero)Wilaya Sumut hendaknya memperbanyak posisi yang akan dipromosikan dalam setahun, sebab dengan jumlah posisi yang dipromosikan dalam setahun tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang banyak. Selain itu, perusahaan harus tetap mempertahankan kriteria untuk promosi jabatan yaitu senioritas, tingkat pendidikan, dan yang paling utama prestasi kerja.
3. Pimpinan perusahaan hendaknya terus memperhatikan kebutuhan dari karyawan, seperti kompensasi diberikan tepat waktu dan tepat sasaran, memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan, mengikutsertakan karyawan dalam membuat keputusan yang lebih baik, dan sering mengadakan kegiatan seperti seminar nasional yang mendatangkan motivator agar karyawan merasa semakin termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja para karyawan dapat meningkat dan akan berdampak baik untuk perusahaan sendiri.
4. Peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan pada sebuah perusahaan/organisasi untuk waktu kedepan, disarankan agar dapat menambah faktor-faktor (indikator) penelitian lainnya dan dapat lebih baik lagi dalam pembuatan kuesioner sehingga mengenai sasaran yang ingin dicapai sehingga penelitian berikutnya lebih sempurna.