

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melalui pembahasan dan analisa dari bab-bab sebelumnya, dalam membuktikan hubungan antar kedua variabel tersebut, penelitian ini mengkaji penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Rajawali Nusindo pada tahun 2021. Variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) sebagai variabel bebas atau independent variabel, sedangkan promosi jabatan (Y) sebagai variabel terikat atau dependent variabel. Sebagai kelanjutan dari proses analisis dalam penelitian ini, penulis mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai hasil pengamatan yang diperoleh dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja karyawan (X) dengan promosi jabatan (Y) yaitu sebesar 6,819. Dengan kata lain semakin positif penilaian prestasi kerja karyawan maka semakin besar karyawan yang akan dipromosikan oleh atasan, dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.
2. Berdasarkan hasil penghitungan persamaan garis regresi $Y = 10,425 + 0,747X$ dapat diinterpretasikan bahwa apabila penilaian prestasi kerja karyawan (X) dan promosi jabatan (Y) diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap skor kenaikan prestasi kerja karyawan (X) sebesar 1 unit akan diikuti kenaikan skor

promosi jabatan (Y) sebesar 0,747 unit pada arah positif dengan konstanta sebesar 9,794.

3. Besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. Rajawali Nusindo adalah 48,2%.

Dengan demikian pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. Rajawali Nusindo adalah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Merujuk pada pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka hipotesis yang berbunyi, “Terdapat pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada masa pandemi covid-19 di PT. Rajawali Nusindo tahun 2021”, dapat diterima maka semakin tinggi peluang seseorang karyawan yang akan dipromosikan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.

5.2 Saran

Dari penelitian yang penulis lakukan dan jalankan, penulis memiliki beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak-pihak yang terkait dalam melakukan penelitian.

1. Agar penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan dimensi dapat berjalan dengan baik maka perlu dilakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi yaitu pada pertanyaan pencapaian target karyawan melalui tugas pokok, pertanyaan cerminan keberhasilan pencapaian karyawan, pertanyaan kuantitas pencapaian PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta

- 1, pertanyaan ketepatan waktu karyawan dan pertanyaan kepemimpinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Agar Promosi jabatan pada kantor PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1 menjadi lebih baik, maka penulis menyarankan pada dimensi prestasi kerja meningkatkan keterampilan prestasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, pada dimensi kepemimpinan karyawan lebih meningkatkan pemberian motivasi kepada rekan kerja, pada dimensi kerjasama karyawan juga meningkatkan kerjasama antar tim atau antar organisasi, pada dimensi disiplin karyawan juga harus meningkatkan disiplin kerjanya, dan pada dimensi terakhir loyalitas kesetiaan karyawan harus dibalas dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan.
3. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi promosi jabatan pada PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel.