

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, artinya apabila penilaian prestasi kerja semakin baik, peluang mendapat promosi jabatan juga akan semakin meningkat.
- 2) Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, artinya apabila pengalaman kerja semakin tinggi, peluang mendapat promosi jabatan juga akan semakin meningkat.
- 3) Variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, artinya apabila pendidikan semakin tinggi, peluang mendapat promosi jabatan juga akan semakin meningkat.

#### **5.2. Saran**

Saran yang disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat yaitu:

- 1) Karyawan hendaknya lebih meningkatkan pendidikannya ataupun memanfaatkan ilmunya untuk diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan pengetahuan yang telah didapat karyawan saat menempuh pendidikan dan menerapkan keterampilan yang dimiliki ke dalam pekerjaannya.

- 2) Perusahaan hendaknya memperhatikan pendidikan sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan program pendidikan formal bagi karyawan, seminar, maupun pelatihan yang sesuai dengan bidang karyawan. Program ini bertujuan agar pendidikan yang karyawan tempuh sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dan melalui program pendidikan formal, tingkat pendidikan karyawan akan meningkat sehingga dapat digunakan sebagai salah satu syarat agar mendapatkan promosi jabatan.
- 3) Perusahaan hendaknya memperhatikan pengalaman kerja untuk pengambilan keputusan promosi jabatan. Karyawan yang memiliki pengalaman yang banyak pasti memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas untuk menunjang pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat dan meningkatkan inisiatif karyawan dalam bekerja, meningkatkan pengetahuan mengenai penguasaan pekerjaan maupun peralatan, meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi masalah, dan melihat masa kerja karyawan.
- 4) Penilaian prestasi kerja hendaknya dilakukan secara adil, objektif, dan berdasarkan sikap serta prestasi kerja karyawan selama ini. Sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan tingkat kuantitas kerja karyawan, ketelitian dalam bekerja, sikap terhadap rekan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja.
- 5) Perusahaan hendaknya memberikan informasi mengenai sistem promosi jabatan secara terbuka atau transparan dan adil, sehingga karyawan dapat mengetahui bagaimana proses atau sistem promosi jabatan di perusahaan.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara melihat masa kerja karyawan, ketelitian karyawan dalam bekerja, prestasi kerja karyawan, hasil tes yang diikuti karyawan, kedisiplinan karyawan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

- 6) Untuk penelitian selanjutnya akademisi bisa menggunakan variabel lain dalam hal menentukan promosi jabatan. Supaya dapat memberikan alternatif solusi bagi perusahaan dalam hal mengatasi permasalahan promosi jabatan.

