

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis korelasi multiple yang dilakukan mengenai pengaruh Motivasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai Motivasi di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi berada di daerah kontinum kategori tinggi dengan demikian dikatakan bahwa **hampir seluruhnya** karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi memiliki motivasi yang **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi motivasi. Dimensi Motivasi yang memiliki penilaian tertinggi adalah dimensi *need of affiliation*, sementara dimensi paling rendah yaitu pada dimensi *need of achievement*.
2. Gambaran Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi berada di daerah kontinum kategori tinggi dengan demikian dikatakan bahwa **hampir seluruhnya** karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi memiliki promosi jabatan pada kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi pada promosi jabatan. Dimensi Promosi jabatan yang memiliki penilaian tertinggi adalah dimensi Ioyalitas kerja, sementara dimensi paling rendah yaitu pada pengalaman kerja atau senioritas.
3. Gambaran Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi berada di daerah kontinum kategori sangat tinggi dengan demikian dikatakan bahwa **hampir seluruhnya** karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi memiliki kinerja yang dikategorikan **sangat tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi pada kinerja karyawan. Dimensi Kinerja Karyawan yang memiliki penilaian tertinggi terdapat pada dimensi Kualitas layanan, sementara dimensi paling rendah yaitu Akuntabilitas.
4. Berdasarkan penelitian dilakukan secara teoritis dan empirik, dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori **rendah**. Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan semakin meningkat Kinerja Karyawan

tidak mengalami peningkatan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi.

5. Berdasarkan penelitian dilakukan secara teoritis dan empirik, dinyatakan bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori **sedang**. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan meningkat maka kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi juga akan meningkat.
6. Berdasarkan penelitian dilakukan dinyatakan bahwa motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh dan berada dalam kategori **Sedang**. Dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan (bersama-sama) memiliki sumbangan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jambi

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka, dapat direkomendasikan hal sebagai berikut:

1. Motivasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jambi dapat ditingkatkan pada aspek *need of achievement* Karena memiliki nilai pengaruh paling rendah, berikut penjelasan rekomendasi perdimensi:
 - a. Dimensi percaya terhadap diri sendiri pada variabel *need of achievement* secara menyeluruh memiliki pengaruh yang cukup baik pada perusahaan, tetapi ada beberapa yang perlu dilakukan perbaikan yaitu:
 - 1) Perusahaan sebaiknya memberikan dukungan secara moril kepada karyawan supaya rasa percaya diri karyawan meningkat
 - 2) Perusahaan sebaiknya sering melakukan pelatihan untuk karyawan supaya karyawan memiliki kemampuan dan rasa percaya diri
 - 3) Perusahaan lebih sering mengadakan acara kebersamaan supaya karyawan bisa saling memberi masukan dan menguatkan.
 - b. Dimensi Saya mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja pada variabel *need of power* secara menyeluruh memiliki pengaruh yang cukup baik pada perusahaan, tetapi ada beberapa hal yang perlu diperbaiki yaitu:
 - 1) Perusahaan sebaiknya menerapkan sikap yang kekeluargaan dalam berkomunikasi.

- 2) Atasan perusahaan memberi kesempatan karyawan untuk mengeLuarkan pendapatnya secara personal.
 - 3) Perusahaan memberikan bantuan secara moriI dan semangat kepada karyawan.
- c. Dimensi tidak kesuLitan bekerja sama baik dengan atasan maupun rekan kerja pada variabel *need of Affiliation* secara menyeluruh memiliki pengaruh yang cukup baik pada perusahaan, tetapi ada beberapa hal yang perlu diperbaiki yaitu:
- 1) Perusahaan sebaiknya memberikan pengarahan dan pengertian tujuan dari bekerja sama.
 - 2) Perusahaan membuat susunan kelompok yang sesuai personalisasi karyawannya.
2. Dimensi promosi jabatan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jambi dapat ditingkatkan pada aspek prestasi kerja Karena memiliki nilai pengaruh paling rendah, ada beberapa hal yang perlu di perbaiki yaitu:
- 1) Perusahaan menerima karyawan sesuai dengan jurusan dan spesialisasi kerja supaya hasil kerja dari karyawan tersebut memuaskan.
 - 2) Karyawan harus memahami dan menguasai bidang kerja yang diambil
 - 3) Perusahaan membuat *workshop* agar karyawan dapat menerima dan memberikan wawasan baru agar bisa diterapkan dalam pencapaian target perusahaan.
3. Kinerja karyawan yang di hasilkan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jambi memiliki hasil yang baik. Tetapi terdapat hal yang harus diperbaiki kembali yang mana merupakan salah satu bagian dari penentu kinerja dikatakan baik atau tidak adalah dari visi-misi sudah sesuai target realisasi, dengan adanya target realisasi tersebut karyawan berfokus bersama-sama meningkatkan kinerjanya agar visi-misi tersebut tercapai.

Kelemahan pada penelitian ini antaranya adalah penelitian ini dilakukan pada saat adanya Covid-19 secara online sehingga ada kemungkinan responden mengisi kuesioner dengan tidak teliti. Dan juga penelitian ini hanya terbatas jumlah responden 47 responden sehingga kurang akuratnya hasil penelitian jika ditujukan pada populasi

yang lebih luas. Selain itu variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk penelitian secara langsung saat penyebaran kuesioner agar menghindari ketidakjelasan dalam pengisian kuesioner serta memperbarui kembali teori mengenai motivasi dan promosi jabatan serta melakukan penelitian selanjutnya menggunakan variabel independen yang lebih banyak lagi yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang bisa digunakan di perusahaan yang diteliti.

Owen Adventa S,2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK
TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG JAMBI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu