

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. promosi jabatan pada *casting division* di PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia, yang diukur melalui indikator kemampuan, kecakapan, kejujuran, loyalitas, berdasarkan rangking, objektivitas, uraian pekerjaan, komunikasi, dan tanggung jawab berada pada kategori cukup efektif. Hasil tersebut berarti menunjukkan bahwa kualitas promosi jabatan pada *casting division* di PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia cukup optimal atau cukup efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dipersepsikan cukup efektif oleh sebagian besar karyawan *casting division* di PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
2. Motivasi kerja karyawan *casting division* di PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia yang terdiri dari prestasi, tanggung jawab, antusiasme, kerjasama, ketekunan, dan ketelitian, berada dikategori cukup tinggi. Hasil ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan *casting division* di PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia berada pada kategori cukup tinggi.

Ahda Fania, 2014

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Casting Division Di Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

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

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya jika efektifitas promosi jabatan maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi sederhana menunjukkan korelasi yang berada pada kategori cukup kuat. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel promosi jabatan memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dan merujuk pada skor rata-rata setiap indikator, sara yang dikemukakan mengacu pada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel promosi jabatan, indikator loyalitas dan komunikasi memiliki skor terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan kejelasan komunikasi ketika adanya informasi mengenai promosi jabatan adalah dengan meningkatkan komunikasi kepada para karyawan dengan bahasa yang lebih cocok kepada bawahan dalam

menyampaikan instruksi atau perintah serta lakukan pendekatan dengan orang yang tepat untuk di tempatkan di posisi yang tepat.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel motivasi kerja. Indikator ketelitian memiliki skor terendah. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menegaskan mengecek kembali tugas-tugas bila pekerjaan dirasa sudah selesai dan diberikan catatan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target ketelitian.
3. Perusahaan hendaknya senantiasa memperhatikan efektifitas promosi jabatan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang dan menetapkan promosi jabatan dimana pihak perusahaan harus berupaya se-objektif mungkin dan tidak pilih kasih dalam penilaian promosi jabatan, sehingga karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk dipromosikan, dan hal ini akan menjadi alat untuk memotivasi para karyawan, guna tercapainya tujuan bersama baik untuk perusahaan maupun karyawan.