

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat prestasi kerja yang dapat dilihat dari 3 indikator yaitu *task performance*, *Citizenship behavior* dan *counter Citizenship behavior* berada pada kategori tinggi. Dengan indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator *task performance* sedangkan yang berada pada kategori terendah adalah indikator *citizenship behavior*.
2. Tingkat keefektifan promosi jabatan pegawai yang terlihat dari 4 indikator yaitu *Seniority*, *competence*, *sense of justice*, dan *responsibility* berada pada kategori tinggi, dengan indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator *seniority* sementara yang berada pada kategori terendah adalah indikator *sense of justice*.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari prestasi kerja terhadap promosi jabatan dengan tingkat hubungan yang rendah. Selain itu didapatkan temuan lain bahwa promosi jabatan pegawai tidak hanya

dipengaruhi oleh prestasi kerja saja tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan temuan yang didapat, maka peneliti menyatakan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi perkembangan dan kemajuan bagi kajian keilmuan dan bagi pengguna praktis yaitu organisasi, pemaparannya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *task performance* pegawai harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan terus untuk kemajuan kinerja dinas agar tujuan, visi dan misi dapat tercapai dengan baik, adapun tingkat *Citizenship behavior* yang mendapatkan nilai terendah pada ukuran hubungan sosial antar pegawai, sehingga alangkah baiknya seluruh pegawai dinas juga memperhatikan akan pentingnya hubungan sosial antar pegawai baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Hal ini ditujukan agar terjalin hubungan yang harmonis antar pegawai sehingga dapat terwujud suatu kerja sama yang solid dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi dan akan berdampak baik khususnya bagi pegawai dan umumnya bagi dinas itu sendiri.
2. Di dalam promosi jabatan yang terjadi di dinas dapat dilihat bahwa indikator yang mendapat nilai tertinggi dari responden yaitu berada

indikator *seniority*. Ini baik dan diharapkan untuk terus ditingkatkan dengan cara seorang pimpinan harus selalu mengutamakan kriteria pegawai yang memiliki periode kerja diatas pegawai lain, ini penting karena dalam proses promosi jabatan diperlukan seorang pegawai yang berpengalaman untuk dapat mengisi suatu jabatan baru yang akan diisi. Sedangkan *competence* mendapat penilaian terendah dari responden, maka dinas atau atasan dapat melakukan perbaikan dengan cara memberikan perhatian lebih dalam melakukan penilaian yang harus objektif mengenai kemampuan setiap pegawai ketika diberikan tugas. Ini penting agar pegawai lebih bersemangat untuk meningkatkan kemampuannya hasilnya promosi jabatan pun akan lebih efektif karena pegawai yang dipromosikan adalah pegawai yang berkompeten di bidangnya.

3. Berdasarkan hasil uji R dapat terlihat jika masih ada variabel-variabel lain yang dapat diperhatikan dalam penelitian mengenai promosi jabatan. Saran untuk penelitian berikutnya, diharapkan peneliti dapat melakukan studi terhadap variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi promosi jabatan sehingga dapat memberikan hasil dan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perkembangan keilmuan serta untuk penerapan praktisnya.