



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum promosi jabatan yang dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kota Cimahi dapat dikatakan efektif. Hal ini terlihat pada skor rata-rata jawaban responden ada pada kriteria efektif. Adapun skor tertinggi berada pada indikator prestasi kerja, artinya kualitas dan kuantitas para pegawai sesuai dengan target jumlah pekerjaan yang ditetapkan dan sudah efektif. Sedangkan untuk skor terendah berada pada indikator keadilan artinya sistem keadilan dalam proses penilaian yang untuk menetapkan promosi jabatan belum cukup efektif.
2. Gambaran secara umum tingkat disiplin kerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kota Cimahi selama ini ada pada tingkat sedang. Hal ini terlihat pada skor rata-rata jawaban responden ada pada kriteria sedang. Adapun skor tertinggi berada pada indikator ketaatan pada standar kerja, artinya dalam bekerja pegawai sudah sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan untuk skor terendah berada pada tingkat kewaspadaan dalam bekerja artinya kewaspadaan dan kehati-hatian dalam menggunakan peralatan belum cukup tinggi.

3. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Perwakilan Rakyat Daerah kota Cimahi artinya variabel promosi jabatan menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel disiplin kerja pegawai.

## 5.2 Saran

Pada bagian ini penulis mengajukan beberapa saran yakni:

- 1) Salah satu indikator pada variabel promosi jabatan yang perlu ditingkatkan lagi yaitu indikator keadilan dalam penetapan pegawai dalam promosi jabatan. Untuk itu, perlu adanya objektivitas serta kecermatan penilaian promosi dalam menetapkan pegawai yang akan di promosikan jabatannya ke jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Keadilan pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan mengingat pegawai merupakan salah satu aset penting yang dimiliki. Tetapi peneliti menemukan analisis deskripsi menunjukkan bahwa promosi jabatan pada DPRD kota Cimahi sudah efektif, namun keadaan demikian minimal terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang lemah.
- 2) Variabel disiplin kerja terlihat masih belum cukup optimal. Salah satunya terlihat pada indikator kewaspadaan dalam bekerja yang masih belum terlaksana secara efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden yang masih rendah mengenai kewaspadaan dalam bekerja. Oleh karena itu, berkenaan dengan kegiatan bekerja, tingkat disiplin kerja harus

lebih ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan menggunakan peralatan bekerja sesuai dengan fungsinya serta lebih waspada dalam bekerja sehingga dapat tercapai kerja yang efektif dan efisien. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan agar disiplin kerja pegawai meningkat.

- 3) Mengingat promosi jabatan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, maka usaha untuk meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai perlu memperhatikan prosedur promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk penelitian berikutnya perlu menindak lanjuti dengan memperluas ruang lingkup, memperbanyak variabel, memperluas populasi dan sampel.