

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Bertitik tolak dari perumusan masalah juga hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Pelaksanaan penilaian prestasi kerja
  - a. Karyawan senantiasa mencintai pekerjaannya karena hal tersebut merupakan wujud dari kesetiaannya terhadap perusahaan.
  - b. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan selalu memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaannya.
  - c. Hampir seluruh karyawan mengetahui peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan mereka berusaha mematuhi peraturan-peraturan tersebut.
  - d. Dengan adanya kreatifitas, maka karyawan bekerja menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna.
  - e. Hasil kerja lebih optimal dengan adanya kerjasama karyawan baik horizontal yaitu dengan karyawan lainnya juga vertical yaitu dengan atasan.
- 2 Pelaksanaan promosi
  - a. Pengalaman dan masa kerja karyawan sangat tinggi dalam pertimbangan promosi.
  - b. Prestasi kerja cukup mempengaruhi promosi karyawan.

- c. Pelatihan dan pengembangan karyawan cukup mempengaruhi kebijakan promosi.
  - d. Pendidikan formal karyawan merupakan salah satu aspek dalam keputusan promosi.
  - e. Kebijaksanaan promosi karyawan masih dipengaruhi oleh hubungan keluarga.
  - f. Lulusan Universitas tertentu cukup mempengaruhi keputusan promosi
  - g. Kedekatan hubungan karyawan dengan atasan sangat mempengaruhi promosi.
- 3 Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan berada pada klasifikasi cukup kuat dan memberikan kontribusi sebesar 21,70%.
- 4 Penilaian prestasi kerja dirasakan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran-saran terhadap pihak-pihak terkait langsung dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Saran ini disampaikan dalam rangka memberikan sumbangsih dalam meningkatkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan pencapaian sarannya. Saran tersebut adalah :

1. Untuk meningkatkan efektifitas penilaian prestasi kerja karyawan, hendaknya penilaian prestasi tersebut dibuat lebih praktis lagi, sehingga karyawan dapat lebih memahami maksud dan isi dari penilaian prestasi kerja tersebut. Pimpinan hendaknya menginformasikan hasil dari penilaian prestasi kerja para

karyawannya, sehingga karyawan dapat mengetahui hasilnya guna perbaikan kerja bagi karyawan itu sendiri yang pada akhirnya akan berguna juga untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan promosi karyawan belum berjalan optimal, pimpinan hendaknya menindak lanjuti hasil penilaian prestasi kerja tersebut ke dalam aksi nyata berupa promosi karyawan
3. Pelaksanaan promosi masih dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu pengalaman dan masa kerja, prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, pendidikan formal, hubungan keluarga dan kedekatan karyawan dengan atasan. Sebaiknya faktor yang sangat efektif yaitu prestasi kerja digunakan untuk pelaksanaan promosi. Sehingga efektifitas promosi dapat terlaksana.

Dengan adanya peningkatan efektifitas penilaian prestasi kerja memungkinkan untuk meningkatkan efektifitas promosi karyawan.