

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, *reward* yang diberikan di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar berdasarkan indikator gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial. Dengan skor tertinggi yaitu pengembangan karir dan skor terendah yaitu gaji dan bonus. Sehingga analisis untuk variabel *reward* secara keseluruhan terkategori Cukup.
2. Secara umum, promosi jabatan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar berdasarkan indikator kesempatan, kemampuan, keadilan dan prosedur. Dengan skor tertinggi yaitu keadilan dan skor terendah yaitu prosedur. Sehingga analisis untuk variabel promosi jabatan secara keseluruhan terkategori Cukup.
3. Secara umum, mutasi jabatan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar berdasarkan indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab. Dengan skor tertinggi yaitu kebutuhan dan skor terendah yaitu kecakapan. Sehingga analisis untuk variabel mutasi jabatan secara keseluruhan terkategori Cukup.

4. Secara umum, prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektifitas biaya. Dengan skor tertinggi yaitu kualitas kerja dan skor terendah yaitu jangka waktu. Sehingga analisis untuk variabel prestasi kerja karyawan secara keseluruhan terkategori Cukup.
5. Secara parsial, *reward* berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar
6. Secara parsial, promosi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar
7. Secara parsial, mutasi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar
8. Secara simultan, *reward*, promosi jabatan dan mutasi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. *Reward* yang diberikan kepada karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar termasuk klasifikasi Cukup. untuk total skor terendah yaitu gaji dan bonus, yang mana hal ini disarankan bagi PT Putra Berkah Lestari Batujajar untuk

lebih memperhatikan gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan dengan melihat hasil kerja dari setiap karyawan agar dirasakan adil oleh karyawan.

2. Promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar termasuk klasifikasi Cukup. untuk total skor terendah yaitu prosedur, yang mana hal ini disarankan bagi PT Putra Berkah Lestari Batujajar untuk lebih mensosialisasikan prosedur atau tata cara kenaikan jabatan atau promosi jabatan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan ketidaktahuan karyawan tentang promosi jabatan.
3. Mutasi jabatan yang diberikan kepada karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar termasuk klasifikasi Cukup. untuk total skor terendah yaitu kecakapan, yang mana hal ini disarankan bagi PT Putra Berkah Lestari Batujajar untuk lebih memberikan pelatihan terhadap para karyawan agar para karyawan tersebut memiliki keahlian di bidang lain dan lebih percaya diri apabila di pindah tugaskan atau dimutasi ke bidang lain.
4. Prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar termasuk klasifikasi Cukup. untuk total skor terendah yaitu jangka waktu, yang mana hal ini disarankan bagi PT Putra Berkah Lestari Batujajar untuk lebih tegas dalam penegakan aturan terhadap karyawan agar karyawan merasa dituntut untuk bekerja dengan tepat waktu dan tidak lalai dalam bekerja.
5. Reward, promosi jabatan, mutase jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar berpengaruh signifikan. Bagi

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa agar menambahkan variabel *punishment* atau menambahkan jumlah sampel pada metode penelitiannya, serta mencari indikator dan faktor lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja.