BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung yang diambil dari 3 (tiga) indikator yaitu, kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampun hubungan interpersonal. Berdasarkan tanggapan responden penilaian prestasi kerja sudah dilaksanakan dengan baik atau termasuk kedalam kategori tinggi yaitu dengan nilai skor 349. Menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja telah menunjukan kondisi yang baik, tetapi masih terdapat satu indikator yang masih kurang yaitu kemampun hubungan interpersonal. Hal ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain dan motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Promosi karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung yang diambil dari 8 (delapan) indikator yaitu kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, rasa tanggung jawab, kepemimpinan, kerja sama, inisiatif. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner, jadi tingkat promosi karyawan kategori tinggi dengan nilai skor 371,25, namun masih terdapat satu indikator yang masih kurang yaitu rasa tanggung

jawab. Hal ini disebabkan karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat pengaruh positif yang tinggi antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut tinggi dan searah. Dari hasil analisis data, diketahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan berdasarkan nilai koefisien determinasi (Kd) adalah sebesar 55,65% nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 44,35% promosi karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti : disiplin kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung sudah baik, namun terdapat satu indikator yang dianggap masih perlu ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, yaitu kemampun hubungan interpersonal. Untuk itu, perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja tidak hanya menilai karyawan dari kulaitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan, tetapi juga harus meliputi seluruh aspek kepribadian dari para

karyawan tersebut supaya pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat tinggi. Terutama dalam memotivasi karyawan dalam bekerja dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

2. Promosi karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung dinilai tinggi, tetapi ada satu indikator yang kurang mendukung dalam promosi karyawan yaitu rasa tanggung jawab. Untuk itu apabila perusahaan menghadapi persoalan dalam hal rasa tanggung jawab maka akan lebih baik karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab yang baik atau tinggi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
3. Melihat adanya pengaruh yang kuat antara penilaian presatasi kerja terhadap promosi karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, maka pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan penilaian prestasi kerja agar dapat berjalan dengan efektif dan efesien serta mampu mengasilkan karyawan yang benar-benar berkulaitas dan professional. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara periodik dan terus menerus agar dapat dilihat kekurangan dan kelebihan karyawan serta perkembangan karyawan dari waktu ke waktu, sehingga memudahkan pimpinan perusahaan dan penentuan promosi karyawan dengan objektif. Maka sebaiknya perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang belum diteliti seperti : disiplin kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.