

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Ini dapat dibuktikan dengan perhitungan statistic, nilai koefisien determinasi sebesar 0,943 atau 94,3% dari peniaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Sementara sisanya 0,057 atau 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel yang mempengaruhi yaitu penilaian prestasi kerja sebesar 17,789 dengan  $P_{value} = 0,000$ . Dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat  $t_{tabel}$  ( $95=21-2$ ) sebesar 2,093 dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{hitung}$  atau  $P_{value} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan dan dapat diterima arah koefisien regresi positif artinya penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada WOM Finance cabang Gorontalo.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penilaian dari prestasi kerja ini dapat mempengaruhi promosi jabatan yang ada dalam sebuah organisasi atau lembaga tertentu. Berbicara mengenai penilaian prestasi kerja, tentu hal yang sangat mendasar adalah pegawai, karyawan maupun buruh haruslah mampu memberikan kinerja yang positif dan berprestasi guna memberikan kesempatan terhadap promosi jabatan.
2. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya memperluas lagi variabel lain yang lebih lengkap yang dapat mempengaruhi promosi jabatan misalnya kompensasi, motivasi, latar belakang pendidikan, dan lain-lain.