

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi (r) bahwa diperoleh keeratan hubungan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) dengan Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,709 yang berarti tingkat keeratan hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan masuk dalam kategori kuat.
2. Berdasarkan analisis jawaban responden ditemukan bahwa tanggapan responden mengenai Penilaian Prestasi Kerja berada pada kategori yang baik dan untuk tanggapan responden mengenai Promosi Jabatan juga berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan prosedur pelaksanaan promosi jabatan di PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo sudah dianggap baik oleh karyawan PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar :

1. Sebaiknya pimpinan memberikan jumlah pekerjaan yang sama kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan jabatan yang dimilikinya. Agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan tidak ada karyawan yang merasa jumlah pekerjaannya lebih banyak dari karyawan lain.
2. Sebaiknya pimpinan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan yang masih tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Perusahaan masih perlu meningkatkan peraturan mengenai disiplin waktu karena masih banyak karyawan yang tingkat kehadirannya belum sesuai ketentuan perusahaan.
3. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan prosedur pelaksanaan promosi jabatan. Sebelum formulir hasil penilaian prestasi kerja diserahkan kepada bagian personalia, penilai sebaiknya menginformasikan terlebih dahulu hasil penilaian kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat mengetahui hasil penilaian prestasi kerjanya secara terperinci sehingga mengurangi timbulnya kecurigaan karyawan lain terhadap hasil penilaian.