

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap PDAM Tirta Wijaya Cilacap dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,685 lebih besar dari t tabel 1.987 serta tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan demikian semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,942 lebih besar dari t tabel 1.987 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Promosi Jabatan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $224,528 > F$ tabel 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838 menunjukkan bahwa 83,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh promosi jabatan dan pelatihan sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti akan memberikan saransaran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian indikator komunikatif pada variabel promosi jabatan memiliki skor terendah sebesar 360 oleh karena itu perusahaan disarankan untuk meningkatkan keterbukaan dan kejelasan komunikasi dalam proses promosi jabatan khususnya terkait kriteria prosedur dan alasan penempatan promosi jabatan agar dapat dipahami secara transparan oleh seluruh pegawai.

Selanjutnya pada variabel pelatihan indikator pelatihan memperoleh skor terendah sebesar 367 dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan kualitas instruktur pelatihan melalui seleksi yang lebih ketat, peningkatan kompetensi, serta pembekalan metode penyampaian materi yang lebih efektif agar tujuan dapat tercapai secara optimal

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi rreferensi bagi pnelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.