

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian data pada bab sebelumnya, serta mengaitkannya dengan perumusan masalah, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai memiliki pengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $3,842 > 1,683$. Dengan ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh pada Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan pada pegawai. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang.
2. Besaran pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang, dapat dilihat pada tabel 4.14 koefisien determinasi R square terdapat hasil 0,265 atau 26,5%. Diinterpretasikan bahwa pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang adalah sebesar 26,5%, sedangkan sisanya 73,5% Promosi Jabatan dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah beberapa faktor independen dan menambah jumlah sampel pada objek penelitian. Karena jika dihubungkan dengan variabel promosi jabatan, maka yang menjadi faktor bukan hanya faktor penilaian prestasi kerja saja. Peneliti selanjutnya diharapkan harus lebih mempertimbangkan faktor-faktor lainnya seperti; faktor gaya kepemimpinan, budaya kerja, komitmen pegawai dan lain sebagainya.
2. Pelaksanaan promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Pandeglang agar lebih ditingkatkan pada tahun-tahun yang akan datang. Hal ini dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis, konseptual dan moral agar prestasi kerja pegawainya lebih baik dan menciptakan hasil yang optimal.