BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dipaparkan, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan yang terdapat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung berada dalam kategori setuju dengan nilai modus sebesar 440 . Dari hasil penelitian indikator Pendidikan memiliki nilai terendah dengan skor 412.
2. Rotasi kerja yang terdapat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung berada dalam kategori setuju dengan nilai modus sebesar 433. Dari hasil penelitian indikator variasi pekerjaan memiliki nilai terendah dengan skor 426.
3. Kinerja pegawai yang terdapat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung berada dalam kategori setuju dengan nilai modus sebesar 453. Dari hasil penelitian indikator empati pada pekerjaan lain memiliki nilai terendah dengan skor 439.
4. Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. Hal ini di sebabkan semakin tingginya tingkat pendidikan dan masa kerja tidak menjamin kinerja pegawai akan meningkat.
5. Rotasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. Hal ini disebabkan pegawai yang menduduki pada posisi pekerjaan yang terlalu lama maka pegawai tersebut akan mengalami tingkat kejenuhan/kebosanan. Sehingga rotasi kerja menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
6. Promosi jabatan dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dipaparkan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menyebutkan bahwa promosi jabatan tidak dilihat dari Pendidikan terakhir. Sehingga PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung harus lebih mengutamakan pendidikan terakhir dalam proses mempromosikan jabatan.
2. Hasil penelitian menyebutkan bahwa dalam rotasi kerja pegawai yang memiliki variasi pekerjaannya tidak akan menambah kemampuan dalam bekerja. Akan tetapi variasi pekerjaan dilakukan bertujuan untuk mengatasi rasa bosan pegawai karena menekuni suatu pekerjaan lebih dari satu jam. Sehingga variasi pekerjaan sangat dibutuhkan.
3. Perusahaan dalam menentukan target tidak sesuai dengan volume pekerjaan yang ditentukan. Seharusnya perusahaan menentukan target harus sesuai dengan kemampuan kinerja pegawainya.
4. Sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung meningkatkan pelaksanaan promosi jabatan agar kinerja pegawai dapat memiliki hasil yang maksimal.
5. Sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung meningkatkan pelaksanaan rotasi kerja agar kinerja pegawai dapat memiliki hasil yang maksimal.
6. Sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung meningkatkan pelaksanaan promosi jabatan dan rotasi kerja agar kinerja pegawai dapat memiliki hasil yang maksimal, serta memperhatikan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.