

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Rotasi Pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ). Artinya jika variabel Rotasi Pekerjaan ( $X_1$ ) meningkat maka variabel Motivasi Kerja ( $Z$ ) akan meningkat pula.
2. Promosi Jabatan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ). Artinya jika variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) meningkat maka variabel Motivasi Kerja ( $Z$ ) akan meningkat pula.
3. Motivasi Kerja ( $Z$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Artinya jika variabel Motivasi Kerja ( $Z$ ) meningkat maka variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat pula.

#### **5.2 Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator Rotasi Pekerjaan yang dinilai masih kurang dan harus menjadi perhatian manajemen Bank BJB untuk dapat

diperbaiki adalah manajemen idealnya melakukan rotasi pekerjaan terhadap pegawai yang telah cukup lama berada pada posisi unit kerja yang sama. Sehingga apabila hal-hal tersebut dapat diperbaiki maka akan berdampak pada meningkatnya Motivasi Kerja.

2. Indikator variabel Promosi Jabatan yang dinilai masih kurang adalah :

- Pertimbangan pengalaman kerja
- Tingkat pendidikan pegawai
- Peningkatan loyalitas pegawai
- *Review* prestasi kerja pegawai setelah dilakukan promosi

Terkait hal-hal tersebut diatas maka diperlukan *review* serta perbaikan hal-hal tersebut diatas sehingga diharapkan Promosi Jabatan yang lebih sesuai dapat diperoleh yang akan berdampak pada meningkatnya Motivasi Kerja.

3. Indikator variabel Motivasi Kerja yang dinilai masih kurang adalah :

- Sistem *reward* dan *punishment*
- Pemberian kesempatan bagi pengembangan karir pegawai

- Pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai
- Kesesuaian sistem pemberian bonus dengan prestasi kerja pegawai.

Terkait hal-hal tersebut diatas maka pihak manajemen Bank BJB Cabang Cirebon perlu memperbaiki hal-hal tersebut diatas sehingga kinerja pegawai yang lebih optimal dapat dicapai.

4. Indikator variabel Kinerja Pegawai yang dinilai masih kurang adalah :

- Pencapaian target pekerjaan dengan penuh perhitungan
- Penuangan kreativitas dalam bekerja
- Berusaha memberikan hasil terbaik bagi perusahaan

Terkait hal-hal tersebut diatas maka pihak manajemen Bank BJB Cabang Cirebon perlu melakukan *review* dan perbaikan atas hal-hal tersebut diatas agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.

5. Dalam penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat diperoleh informasi faktor-faktor apalagi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.