

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tentang pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ).
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ).
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan pengembangan karir ( $X_1$ ), dan promosi jabatan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Supaya semangat kerja karyawan meningkat, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menekankan pada promosi jabatan. Saluran-saluran informasi tentang promosi jabatan juga seharusnya dapat lebih

dipublikasikan agar seluruh karyawan mengetahui syarat dan aspek yang menjadi penilaian perusahaan dalam promosi jabatan. Promosi jabatan yang dimaksudkan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Bukan berarti bahwa variabel lain di nomor duakan, akan tetapi karena hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan yang lebih dominan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, maka variabel ini harus diperhatikan dengan tanpa melupakan variabel lain.

2. Mengacu pada Tabel Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Karyawan pada  $Y_{13}$  dimana beberapa karyawan menilai kerjasama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kuranglah penting, maka penulis menyarankan untuk meningkatkan kesadaran dalam kerjasama tim. Kerjasama tim salah satunya dapat ditingkatkan dengan kegiatan *gathering* atau *team building* yang telah dijadwalkan setiap tahun sekali. Telah banyak perusahaan-perusahaan *travel agency* yang menyediakan jasa *gathering* atau *team building* profesional dan berlisensi yang menawarkan banyak alternatif permainan kerjasama tim.
3. Mengacu pada Tabel Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Karyawan pada  $Y_{14}$  dimana beberapa karyawan menilai membina hubungan interaksi yang harmonis antara karyawan dengan atasan tidak terlalu penting, maka penulis menyarankan untuk membina dan meningkatkan hubungan interaksi yang harmonis antara karyawan dengan atasan maupun sebaliknya. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan merupakan salah satu cara meningkatkan semangat kerja dimana atasan dapat langsung memberikan motivasi kepada karyawan agar

meningkatkan produktivitasnya. Karyawan akan merasa diperhatikan dan diawasi. Hal ini akan mengurangi resiko terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan seperti kebocoran anggaran, korupsi dan lain sebagainya.