

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen, hal ini dikarenakan nilai T statistic (19.604) > nilai t-statistik (1.96). Maka H1 Diterima.
2. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dikarenakan nilai T statistic (25.069) > nilai t-statistik (1.96). Maka H2 Diterima.
3. Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dikarenakan nilai T statistic (0.435) < nilai t-statistik (1.96). Maka H3 Ditolak
4. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Nilai t sebesar 0.425 tersebut lebih kecil dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Promosi Jabatan terhadap Kinerja melalui Komitmen ditolak. Dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak.**

#### 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan implikasi penelitian sebagai berikut:

Dilihat dari variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja maka Bank Mandiri harus dapat meningkatkan lagi hal-hal yang membuat karyawan untuk berkomitmen dalam bekerja seperti karyawan harus merasa ikut memiliki organisasi ditempat dia bekerja, merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan pekerjaan ditempat dia bekerja, merasakan gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan, merasakan kondisi kerja yang baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan dan merasakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki. Sedangkan untuk promosi jabatan berpengaruh terhadap komitmen kinerja, maka pihak Bank Mandiri harus mempertahankan sistem promosi jabatan yang sudah ada.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis tidak terlepas dari kekurangan dan masih terdapat keterbatasan – keterbatasan, yaitu keterbatasan waktu sehingga masih kurangnya kesempatan peneliti untuk meneliti lebih lanjut dan lebih seksama yang bersangkutan sehingga dalam menentukan indikator dalam penelitian ini hampir sama dengan penelitian terdahulu.

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui item pernyataan kuesioner sehingga penulis tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam memberikan jawaban pada setiap item pernyataan
2. Sampel dalam penelitian ini relatif sedikit dengan jumlah periode pengamatan yang cukup pendek, sehingga hasil kesimpulan yang dihasilkan kurang dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lebih besar.

3. Jumlah variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menyarankan bahwa : Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah beberapa variabel indenpenden yang membuat nilai pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja seperti kompensasi dan sebagainya

