

BAB V

PENUTUP KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nusantara Shipping Line Jakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung (-2,942) lebih kecil dari t tabel (1,662) dan dapat disimpulkan bahwa Kreativitas (X1) tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Produktivitas (Y) kurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan dan pimpinan perusahaan dapat diceramati dari kegiatan sehari harinya sehingga menurunkan Produktivitas dan pendapatan perusahaan PT. Nusantara *Shipping Line*.
2. Berdasarkan hasil perhitungan, uji t diperoleh nilai t hitung (6,102) lebih besar dari t tabel (1,662) sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X2) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Produktivitas (Y). setiap karyawan menginginkan Promosi Jabatan kejenjang yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan taraf hidup karyawan dan secara otomatis karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berdampak pada peningkatan Produktivitas dan penerimaan pendapatan PT. Nusantara *Shipping Line* secara umum. adanya Promosi Jabatan cenderung tidak objektif yang lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan dan kedekatan hubungan emosional dengan pimpinan mengakibatkan penurunan Produktivitas Perusahaan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20,398 lebih besar F tabel 3,08 sehingga ada pengaruh antara kreativitas (X1) dan promosi jabatan (X2) secara bersama sama simultan terhadap produktivitas karyawan (Y). Ide peningkatan kreativitas bersamaan dengan Promosi

Jabatan yang objektif harus dilakukan oleh pimpinan PT Nusantara Shipping Line untuk dapat meningkatkan Produktivitas dan Pendapatan keuntungan Perusahaan secara berkala.

5.2. Saran

1. Pemimpin bekerja sama dengan pemilik perusahaan seharusnya memiliki Rencana Induk Pengembangan (RIP) selama 25 tahun, Rencana Strategis (RenStra) selama 5 tahun dan Program Kerja Tahunan (RKT) selama 1 tahun tentang *Human Resources Development Management*, khususnya tentang *produktivity, creativity and job promotion*.
2. *Manager for Human Resources Affairs* seharusnya memiliki *Standar Operating Procedure* dalam menentukan karyawan yang berprestasi untuk promosi jabatan berdasarkan *fairness, transparency, accountability and responsibility*.
3. Pemimpin diharapkan selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lebih memperhatikan dalam perekrutan karyawan dan harus lebih sering melakukan pelatihan untuk meningkatkan tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja. Sehingga karyawan semakin giat dan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.
4. PT. Nusantara Shipping Line dalam proses promosi yang lebih baik, hendaknya mempertimbangkan saran dan masukan dari unit kerja sehingga promosi yang dilaksanakan mencapai hasil yang diinginkan.
5. Karyawan diharapkan dapat melahirkan gagasan-gagasan baru yang berlainan, fleksibilitas kognitif, bersifat kritis, hati-hati dan teliti serta menuntut individu yang suka akan tantangan, bisa bekerja sama, dan kreatif. Sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan
6. Seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya PT. Nusantara Shipping Line, hendaknya dapat dilaksanakan tanpa memandang

apakah ada pimpinan ataupun tidak, dengan demikian akan menjadi budaya yang baik di dalam kantor, tanpa melihat apakah berada pada posisi strategis ataupun kurang strategis.

7. Sebaiknya pegawai yang memenuhi syarat harus dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi, hal ini dilakukan agar tidak terjadi konflik individu yang dapat memicu konflik organisasi. serta
8. Perusahaan harus ada inisiatif untuk meningkatkan kemampuan Karyawan dalam manajemen melalui pendidikan dan pelatihan.
9. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis, sehingga hasil penelitian dapat lebih lengkap.

