

## VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yang telah dijabarkan secara menyeluruh pada Bab V mengenai “Peran Promosi, Demosi, Rotasi, dan Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan Masa Jabatan sebagai Variabel Moderasi” dapat dirumuskan sebagai berikut:

#### 6.1 Kesimpulan

1. Variabel Independen yang terdiri dari promosi, demosi, rotasi dan mutasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta, dilihat dari hasil uji analisis yang menunjukkan tingkat signifikan  $0,146 > 0,05$ .
2. Variabel Independen yang terdiri dari Promosi, demosi, rotasi dan mutasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta, hal ini terlihat dari data hasil analisis yang menunjukkan angka promosi Jabatan memiliki nilai signifikan  $0,771 > 0,05$ , demosi jabatan  $0,806 > 0,05$ , Rotasi jabatan  $0,051 > 0,05$ , Mutasi Jabatan  $0,384 > 0,05$ .
3. Moderasi masa jabatan tidak memperkuat hubungan promosi terhadap kinerja Tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,647 > 0,05$ .

2. Moderasi masa jabatan tidak memperkuat hubungan demosi pada terhadap Tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan nilai signifikansi  $0,874 > 0,05$ .
3. Moderasi masa jabatan tidak memperkuat hubungan rotasi terhadap kinerja Tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan nilai signifikansi  $0,484 > 0,05$ .
4. Moderasi masa jabatan tidak memperkuat hubungan mutasi dengan kinerja Tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar  $0,974 > 0,05$ .

## 6.1 Saran

1. Institusi menerapkan *Chalange* untuk memicu kinerja karyawan berupa peraturan naik jabatan dan ancaman turun jabatan, serta *rolling job* sehingga selama bekerja karyawan memiliki mimpi yang akan dikejar sehingga produktivitas semakin meningkat yang memicu kinerja yang lebih baik lagi.
2. mengantisipasi titik jenuh karyawan dengan berbagai macam strategi seperti peningkatan kualitas fasilitas.
3. jika penelitian ini digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel motivasi dan produktifitas ataupun variabel lainnya yang terkait dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia agar penelitian lebih mendalam dan lebih akurat.