

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan :

1. Secara umum kinerja mandor sadap di Unit Usaha Way Berulu dengan produktivitas tinggi dan Unit Usaha Kedaton dengan produktivitas rendah adalah sama yaitu berada pada kategori baik.
2. Pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mandor sadap sedangkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan hal-hal berikut:

1. Dari hasil penelitian secara umum kinerja mandor sadap di Unit Usaha Way Berulu dengan produktivitas tinggi dan Unit Usaha Kedaton dengan produktivitas rendah sudah baik. Namun masih ada dimensi atau indikator

yang perlu ditingkatkan yaitu ketepatan waktu dalam bekerja dengan cara pelatihan khusus mengenai ketepatan waktu dalam bekerja.

2. Kebijakan perusahaan mengenai kenaikan pangkat untuk jenjang mandor sadap berdasarkan masa kerja dirasakan masih kurang memuaskan, oleh karena itu diharapkan kedepannya kebijakan tersebut dapat dilakukan berdasarkan masa kerja dan kinerja yang dihasilkan, dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja bagi mandor sadap.
3. Nilai bonus progresif yang diterima mandor sadap sebaiknya ditingkatkan sesuai dengan usaha pencapaian target produksi. Hal ini dilakukan supaya merangsang motivasi kerja mandor sadap sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.