

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Menurut penelitian ini, terdapat potensi peningkatan dalam penerapan praktis proses penilaian kinerja di PT. Pos Indonesia. Pada faktor practicality, hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata terendah sebesar 3,70. Penilaian kinerja dianggap memiliki konsep yang kuat dan relevan; namun, penerapannya dalam skenario dunia nyata masih kurang optimal, dengan dimensi relevance mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,16. Agar penilaian kinerja lebih efektif, tantangan yang ditemui dalam penerapan praktis harus diidentifikasi dan diselesaikan.
2. Ada beberapa perbedaan menarik dalam motivasi kerja karyawan di Kantor Asia Afrika Bandung PT. Pos Indonesia. Karyawan sangat mengakui pentingnya pencapaian sebagai elemen motivasi, sebagaimana dibuktikan oleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,12 pada dimensi need for achievement. Di sisi lain, dimensi need for power memiliki skor rata-rata terendah sebesar 3,50, yang menunjukkan bahwa karyawan tidak termotivasi terutama oleh keinginan untuk memiliki kekuasaan atau pengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa keinginan untuk mencapai pekerjaan dan tujuan yang baik, bukan keinginan untuk memperoleh otoritas atau kekuasaan, yang memotivasi karyawan di lingkungan ini.
3. Temuan penelitian mengenai dampak penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,148, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja hanya menjelaskan 14,8% dari variabilitas motivasi kerja karyawan. Pengaruh ini tetap signifikan dan perlu diperhatikan. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penilaian kinerja yang baik dan relevan, namun untuk benar-benar mendapatkan manfaatnya, penerapan praktis perlu diperbaiki.

5.2 Saran

1. Meningkatkan frekuensi umpan balik dimana karyawan menerima umpan balik secara teratur merupakan rekomendasi yang dapat dilakukan. Sesi coaching atau mentoring rutin antara manajer dan staf untuk meninjau kemajuan kinerja dan menemukan area pengembangan dapat membantu mencapai hal ini.
2. Menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam desain penelitian longitudinal atau studi kasus adalah contoh dari metode penelitian yang lebih mendalam yang sebaiknya digunakan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara motivasi karyawan dan tinjauan kinerja dari waktu ke waktu. Teknik-teknik ini dapat memberikan informasi yang lebih kontekstual dan mendalam.
3. Memasukkan faktor eksternal dalam perluasan cakupan penelitian lebih lanjut lagi, memperluas cakupan penelitian untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti perubahan dalam aturan industri yang berkaitan dengan motivasi karyawan dan tinjauan kinerja, atau kondisi ekonomi regional. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang konteks yang lebih luas yang memengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi tersebut.