

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan mengenai ”Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop 2 Bandung” sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh variable Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung diperoleh nilai t-hitung = 7.535 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Dikarenakan nilai t-hitung = 7.535 > t-tabel = 2.000, maka menolak H_0 dan menerima H_1 artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.
2. Dilihat dari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) = 0.722, maka besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) adalah $(0,722)^2 = 0,522$ artinya variabel (X) memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sebesar 52,2%. Adapun variabel lain yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung yang tidak diteliti sebesar 47,8%.

3. Hubungan Penilaian Kinerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung dengan tingkat keeratan koefisien korelasinya adalah kuat. Sebab, nilai 0,722 berada pada interval 0,600 – 0,799.

5.2 Saran

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dan dari hasil pengolahan data, selanjutnya penulis menyarankan berikut ini:

1. Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung sudah baik sehingga supaya lebih maksimal maka harus ada kebijakan lain yang dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung seperti melalui berbagai program Diklat.
2. Atasan yang berwenang sebaiknya memberitahu hasil penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan agar mereka dapat melakukan introspeksi diri, dengan meningkatkan kinerja setiap karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya memperbaharui sarana dan prasarana dalam penilaian kinerja karyawan. Sehingga Atasan bisa memberikan penilaian karyawan secara maksimal dan baik.
4. Pimpinan, khususnya koordinator lapangan, sebaiknya melakukan peninjauan kembali terhadap rencana kerja yang telah dibuat. Terdapat karyawan yang merasa tidak nyaman dengan program kerja tersebut. Karyawan seringkali diinstruksikan melakukan pekerjaan lain padahal

pekerjaan yang diinstruksikan sebelumnya belum selesai sehingga pekerjaan sering menumpuk.

5. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain, melakukan penyempurnaan kuesioner, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner.