

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bandung 40000 yang meliputi dimensi : (1) *relevance*, (2) *sensitivity*, (3) *reliability*, (4) *acceptability* dan (5) *practically*, secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar pegawai menganggap pelaksanaan penilaian prestasi kerja belum optimal. Jawaban responden tertinggi ada pada dimensi *acceptability*, artinya pegawai telah dapat menerima sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan. Sedangkan jawaban terendah responden ada pada dimensi *practically*, artinya pegawai belum merasakan kemudahan mengenai pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa motivasi berprestasi pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bandung 40000 yang meliputi dimensi : (1) kebutuhan akan prestasi, (2) kebutuhan afiliasi, dan (3) kebutuhan akan kekuasaan, secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki motivasi berprestasi yang cukup tinggi. Jawaban responden tertinggi ada pada dimensi kebutuhan akan prestasi,

artinya pegawai memiliki keinginan yang tinggi untuk meraih prestasi yang lebih baik. Sedangkan jawaban terendah responden ada pada dimensi kebutuhan akan afiliasi, artinya pegawai kurang memiliki keinginan untuk berhubungan baik dengan orang lain, baik itu hubungan dengan atasan, bawahan ataupun dengan rekan kerja.

3. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bandung 40000 yang meliputi indikator: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) kualitas personal, (5) kerjasama, (6) kesadaran diri dan (7) inisiatif, secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki kinerja yang cukup tinggi. Jawaban responden tertinggi ada pada dimensi kerjasama, artinya pegawai memiliki kualitas kerjasama yang baik dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sedangkan jawaban responden terendah ada pada dimensi kualitas personal, artinya pegawai masih memiliki kualitas personal yang rendah di dalam melakukan setiap pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika penilaian prestasi kerja baik maka kinerja pegawai belum tentu akan meningkat dan sebaliknya jika penilaian prestasi kerja rendah maka kinerja pegawai pun belum tentu akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi parsial yang berada pada

kategori sangat lemah atau bisa dianggap diabaikan. Hasil determinasi pengaruh Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja memberikan keterangan bahwa pengaruh Variabel Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangatlah lemah, sehingga dianggap tidak berpengaruh.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi berprestasi rendah maka kinerja pegawai pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi parsial yang berada pada kategori cukup. Hasil determinasi pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) memberikan keterangan bahwa Variabel Motivasi Berprestasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai.
6. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika penilaian prestasi kerja baik dan tingkat motivasi berprestasi pegawai tinggi maka kinerja pegawai pun akan tinggi. Sebaliknya jika penilaian prestasi kerja rendah dan tingkat motivasi berprestasi pegawai buruk maka kinerja karyawan pun akan buruk. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi ganda yang berada pada kategori cukup. Hasil determinasi pengaruh Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) memberikan keterangan bahwa Variabel Penilaian

Prestasi Kerja dan Motivasi Berprestasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai.

## 5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap dimensi, saran yang dikemukakan mengacu kepada dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah di antara dimensi yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan dimensi yang dijadikan kajian pada variabel penilaian prestasi kerja, dimensi *practicallity* (praktis) memiliki skor rata-rata terendah. Pada dimensi ini responden banyak menjawab pada indikator tingkat keahlian penyelia dalam melakukan penilaian. Perusahaan dapat melakukan pelatihan bagi penilai agar penilai memiliki pemahaman dan kemampuan yang baik dalam melakukan penilaian.
2. Berdasarkan dimensi yang dijadikan kajian pada variabel motivasi berprestasi, dimensi kebutuhan akan afiliasi memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebutuhan akan afiliasi pegawai salah satunya adalah dengan mengadakan kegiatan rekreasi bersama yang pesertanya adalah seluruh pegawai dari perusahaan tersebut. Kegiatan ini akan memberikan manfaat terhadap kualitas hubungan personal yang dapat terjalin diantara pegawai serta dapat meningkatkan hubungan social para pegawai.
3. Berdasarkan dimensi yang dijadikan kajian pada variabel kinerja, dimensi kualitas personal memiliki skor rata-rata terendah. Perusahaan dapat

meningkatkan kedisiplinan bagi pegawainya serta mengadakan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi pegawai, sehingga hal ini akan memberikan dampak yang positif terhadap kualitas personal yang dimiliki oleh pegawai.

4. Penilaian prestasi kerja yang diterapkan diharapkan dapat memberikan umpan balik yang sifatnya *continue* dan pasti. Pemberian umpan balik yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya ialah pemberian kompensasi yang disesuaikan waktu pemberiannya dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Sehingga pegawai termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya.
5. Motivasi berprestasi adalah faktor individu yang sangatlah penting, karena motivasi adalah sumber energi seseorang dalam bekerja. Peningkatan motivasi bagi pegawai yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi dan melakukan pendekatan dengan pegawai untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.
6. Pihak PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bandung 40000 hendaknya senantiasa memperhatikan sistem penilaian prestasi kerja dan kondisi motivasi berprestasi karyawannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memperbaiki kualitas penilaian prestasi kerja yang baru sekitar 1,5 tahun diterapkan, memberikan reward (penghargaan) berupa pemberian bonus yang periode pemberiannya jelas atau tunjangan yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan peluang untuk berkarir.