

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya Mekanotama Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran penilaian prestasi kerja pada CV. Jaya Mekanotama Bandung yang meliputi indikator keterkaitan (*relevance*), kepekaan (*sensitivity*), keterandalan (*reliability*), kemampuserimaan (*acceptability*), dan kepraktisan (*practically*) dinilai ada pada kategori baik oleh responden. Aspek yang paling tinggi terdapat pada indikator *relevance* atau keterkaitan dengan *job description* sedangkan aspek yang paling rendah terdapat pada indikator *reliability* atau keterandalan alat ukur.
2. Secara umum gambaran motivasi kerja pada CV. Jaya Mekanotama Bandung yang diukur berdasarkan indikator keinginan akan prestasi, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pertemanan dinilai ada pada kategori tinggi oleh responden, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik. Aspek yang paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan ukuran tingkat semangat untuk unggul. Sedangkan aspek terendah terdapat pada indikator kebutuhan akan pertemanan dengan ukuran tingkat kepedulian karyawan dalam membantu rekan kerja .

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya Mekanotama Bandung diperoleh kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dimana mengartikan bahwa semakin efektif penilaian prestasi kerja maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan perlu mengefektifkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan baik.

5.2 Saran-Saran

1. Indikator terendah pada variabel penilaian prestasi kerja adalah *reliability* (keterandalan). Karyawan menilai bahwa tingkat objektivitas penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan masih terhitung kurang. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan dapat melakukan penilaian yang lebih profesional dengan tidak membeda-bedakan status ataupun lama kerja karyawan sehingga karyawan merasa penilaian yang dilakukan perusahaan adil dan objektif dan dapat menyebabkan karyawan bekerja secara optimal.
2. Pada indikator kebutuhan akan pertemanan, dapat diketahui tingkat kepedulian karyawan dalam membantu rekan kerja terhitung rendah. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harusnya lebih memperhatikan keharmonisan hubungan antar karyawannya agar kerjasama antar karyawan berjalan baik karena ini akan sangat menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuan maksimumnya. Selain itu perusahaan dapat mengadakan

suatu acara pengakraban antar karyawan yang didalamnya memiliki konten-konten mengenai kerja sama juga mengenai bagaimana membangun keharmonisan terhadap sesama rekan kerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya Mekanotama Bandung diketahui bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja karyawan, dan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan masuk ke dalam kategori sedang. Artinya penilaian prestasi kerja mempunyai kontribusi dalam terbentuknya motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap menjaga perkembangan kedua hal tersebut, dengan mempertahankan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur kedua variabel tersebut. Perusahaan juga harus mengkaji ulang pelaksanaan penilaian prestasi kerja, agar tidak terjadi kesalahan pelaksanaan penilaian, selain itu tingkat motivasi kerja karyawan juga perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi karena motivasi kerja akan menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor penilaian prestasi kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.