



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Simpulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Simpulan hasil penelitian ini adalah:

Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa meningkat atau menurunnya motivasi kerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara sangat dipengaruhi dari hasil penilaian kinerja yang mereka peroleh.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa motivasi yang diberikan dari atasan maupun perusahaan kepada karyawan PT Siti Khadijah Nusantara sangat berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja mereka.

Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara tidak berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja mereka.

Penilaian kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara berpengaruh secara tidak langsung terhadap baik atau buruknya kinerja mereka, melalui adanya pemberian motivasi kerja dari atasan maupun perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Saran

© Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Bagi pihak perusahaan (PT Siti Khadijah Nusantara)

- a. Penilaian kinerja yang dilakukan PT Siti Khadijah Nusantara kepada seluruh karyawan sebagai bentuk upaya pemberian *feedback* atas hasil kerja dan membantu kinerja karyawan dapat dilakukan secara konsisten dan menunjukkan data kinerja karyawan yang sesungguhnya, karena rata-rata penilaian karyawan dalam kuesioner terkait hal tersebut lebih unggul dibandingkan yang lainnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kembali mengenai keterkaitan penilaian kinerja dengan faktor organisasi seperti tujuan organisasi dan standar kerja, serta memastikan bahwa sistem penilaian kinerja dapat diterima oleh semua pihak baik karyawan maupun atasan, karena adanya rata-rata penilaian dari karyawan yang paling rendah terkait kedua hal tersebut. Keterkaitan penilaian kinerja dengan faktor organisasi ini dapat ditingkatkan melalui adanya penyusunan rencana kerja saat proses dilakukannya penilaian kinerja. Sutrisno (2016:186-187) menyatakan bahwa penyusunan rencana kerja dapat dilakukan dengan cara menyampaikan tujuan perusahaan yang harus dicapai dan menyampaikan budaya kerja yang harus diimplementasikan karyawan dalam suatu periode penilaian kinerja, sehingga akan tercipta keterkaitan antara penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan dengan faktor organisasi. Selanjutnya, supaya sistem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

penilaian kinerja yang dilakukan dapat diterima oleh semua pihak, perusahaan harus menghindari terjadinya masalah-masalah atau bias dalam penilaian kinerja. Mondy & Noe dalam Rismawati & Mattalata (2018:14) menyebutkan terdapat enam masalah dalam penilaian kinerja, yaitu kurangnya objektivitas, terjadinya bias “Hallo error”, *leniency/strictness*, pemberian nilai tengah, bias perilaku terbaru dan bias pribadi. Apabila hal-hal tersebut dapat dihindari maka semua pihak akan dapat menerima sistem penilaian kinerja yang dilakukan. Salah satu cara untuk menghindari terjadinya bias dalam penilaian kinerja adalah dengan menggunakan metode skala penilaian anchor peringkat perilaku (BARS). Dessler dalam Achmad Sudiro (2019:4) menjelaskan bahwa metode BARS dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan dengan perilaku mereka, sehingga metode ini dapat mengukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat mengurangi terjadinya bias.

b. Motivasi kerja yang diberikan oleh PT Siti Khadijah Nusantara kepada karyawan perlu ditingkatkan lagi dalam hal pemberian supervisi kepada bawahan, hal ini karena nilai rata-rata yang diberikan melalui pengisian kuesioner lebih rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) menyatakan bahwa pemberian supervisi kepada bawahan melalui penyediaan pembekalan dan penyelenggaraan kerja yang baik dan memadai akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Apabila atasan dapat memberikan supervisi yang tepat kepada bawahan maka karyawan akan dapat lebih produktif lagi dalam

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

bekerja dan hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang dapat penulis sampaikan bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan variabel-variabel berbeda yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, supaya lebih banyak wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel tersebut. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas sebaiknya objek penelitian dilakukan di perusahaan yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak lagi. Penulis berharap penelitian selanjutnya akan dapat lebih baik dari penelitian ini serta dapat memberikan ilmu dan pengetahuan yang lebih banyak.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.