

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) distributor cabang Bandung termasuk baik, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,96 yang berada pada rentang interval antara 3,4 - 4,19.
2. Motivasi kerja karyawan di Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) distributor cabang Bandung tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata skor yang diperoleh sebesar 4,03 yang berada pada rentang interval antara 3,40 - 4,19.
3. Penilaian prestasi kerja di Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) distributor cabang Bandung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, nilai t_{hitung} ; 2,943 > t_{tabel} ; 2,048, dengan total pengaruh sebesar 21,9%.

5.2 Saran

Dari Kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis ingin memberikan saran yang sekiranya dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan tingkat motivasi kerja sebagai berikut :

1. Cara penilaian prestasi kerja di Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) Distributor Cabang Bandung yang selama ini dilaksanakan sebaiknya dipertahankan atau dilakukan secara lebih baik lagi, karena termasuk baik dan efektif.
2. Apabila dilihat secara sekilas atau kasat mata motivasi karyawan sulit untuk ditebak, akan tetapi perusahaan dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat memancing motivasi kerja karyawan, misalnya dengan kompensasi (gaji, komisi, bonus, tunjangan-tunjangan), perhatian pada karyawan, pujian, pemberian penghargaan, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut apabila diberikan dalam ukuran yang tepat, dalam artian tidak kurang dan berlebihan, akan dapat meningkatkan motivasi karyawan.
3. Penilaian prestasi kerja yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja, Ligna Furniture (PT Hadinata Brothers Co) Distributor Cabang Bandung, sebaiknya mempertahankan dan menjadikan lebih baik lagi di masa yang akan datang cara pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang telah dijalankan, karena penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk

menilai prestasi kerja karyawan. Dari hasil penilaian tersebut, perusahaan akan dapat melihat karyawan mana yang cukup berprestasi, untuk diberikan balas jasa atau timbal balik dari perusahaan, sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja mereka, dan dapat menularkan kepada karyawan lain.