

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis akan mengemukakan simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan-keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca.

5.1 Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan ini bertujuan untuk menguji pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Aswi Perkasa. Pengujian dan metoda analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS *for windows* 14.0. Berikut ini adalah simpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan:

1. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan faktor analisis. Dari keseluruhan butir pernyataan yang ada, ada 25 butir pernyataan yang dieliminasi. Sehingga butir pernyataan yang tersisa untuk proses analisis selanjutnya berjumlah 16 butir (lihat Tabel 4.2).
2. Hasil uji reliabilitas terhadap butir pernyataan yang ada menghasilkan *Cronbach alpha* penilaian kinerja sebesar 0.833 dan nilai *Cronbach's alpha* motivasi kerja sebesar 0.792. (Hasil akhir uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.3 dan Tabel 4.4).

3. Nilai *mean* penilaian kinerja berada pada tingkat moderate dengan nilai 3.041 dan nilai *mean* motivasi kerja karyawan berada pada tingkat di bawah moderat dengan nilai 2.684 (lihat Tabel 4.5).
4. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini "tidak *fit*" karena menunjukkan nilai yang tidak signifikan pada tingkat $p \leq 0.05$, yaitu sebesar 0.291 (lihat Tabel 4.6).
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0.291 ($p \leq 0.05$).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran dari peneliti yang diharapkan berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang akan disampaikan peneliti antara lain:

1. Penilaian kinerja yang telah diterapkan dalam perusahaan ini sudah cukup baik tetapi dalam menentukan format baku penilaian kinerja harus lebih dibenahi.
2. Pihak perusahaan dapat memperhatikan faktor lain yang dapat memotivasi kerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa penilaian kinerja itu tidak mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan harus diperhatikan faktor-faktor lain dan bukan penilaian kinerja.

Bab V – Kesimpulan dan Saran

3. Dari hasil kuesioner diketahui bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh secara positif terhadap motivasi sehingga dapat dipertimbangkan cara-cara lain agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
5. Penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan yang sudah cukup baik, masih dapat ditingkatkan lagi dengan sistem pelatihan dan pengembangan, sehingga produktivitas karyawan dapat semakin meningkat.