

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan di PT.Bank BNI Kantor Wilayah “X” Bandung sudah berjalan dengan baik. Hal ini terbukti dari hasil pengelolaan data primer, yaitu hasil jawaban responden terhadap setiap pertanyaan yang diajukan secara keseluruhan menghasilkan kriteria baik dengan rata-rata sebesar 4. Jadi menurut responden, pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PT.Bank BNI Kantor Wilayah “X” Bandung sudah dilaksanakan dengan baik.
2. Indikator yang dijadikan dasar untuk menilai motivasi kerja adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai motivasi kerja di PT.Bank BNI Kantor Wilayah “X” Bandung berada pada kriteria baik. Ini terbukti dari jawaban responden secara keseluruhan terhadap setiap pertanyaan yang diajukan dengan rata-rata sebesar 3.94 yang berada pada kriteria baik.
3. Antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat. Ini terlihat dari perhitungan statistik dengan hasil sebagai berikut:
 - a. Analisis Koefisien Korelasi
 $rs = 0.4321$ yang berarti ada pengaruh yang kuat antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja.
 - b. Koefisien Determinasi (Kd)
 $Kd = 18,67 \%$ yang berarti kontribusi penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja sebesar 18,67% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

- c. Pengujian hipotesis dengan hasil $t_{hitung} > t_{table}$ atau $2.535 > 1.701$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi kerja.

5.2 Saran

Beberapa saran yang harus diperhatikan sehubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada karyawan PT.Bank BNI Kantor Wilayah “X” Bandung, perlu dipertahankan karena adanya penilaian prestasi kerja, karyawan mendapatkan umpan balik dari usahanya seperti imbalan, pengembangan karier karyawan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat berprestasi dengan baik dikemudian hari.
2. Perusahaan harus selalu dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan harus mengetahui penyebab turunnya motivasi kerja karyawan dan mengetahui bagaimana cara mengatasi permasalahannya yang baik bagi perusahaan maupun karyawan, misalnya dengan cara memberikan kesempatan untuk berprestasi, mendapat penghargaan atau pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya, dan lainnya. Dengan demikian, karyawan dapat terus termotivasi dalam bekerja..