

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di P.T. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pengatur Distribusi (APD) Bandung secara umum dapat diterima dan telah berjalan dengan baik. Dengan penilaian prestasi kerja yang objektif sesuai dengan kriteria penilaian, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan termotivasi untuk berprestasi lebih baik.
2. Kondisi kepuasan kerja karyawan P.T. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pengatur Distribusi (APD) Bandung secara umum dapat dikatakan baik sekali dan menunjukkan bahwa para karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi.
3. Dari perhitungan stastistik pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang tinggi dan cukup kuat, hal ini ditunjukkan oleh nilai Koefisien Korelasi dengan *Rank Spearman (Rs)* sebesar 0,7615. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan perhitungan dengan Koefisien Determinasi (*Kd*) dan didapatkan hasilnya yaitu sebesar 57,9882% dan sisanya sebesar 42,0118% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tingkat signifikasi (α) 0,05 dimana $t_{hitung} = 8,8699$ lebih besar ($>$)

dari $t_{\text{tabel}} = 1,6720$, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik penilaian prestasi kerja maka semakin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Penilaian prestasi kerja di P.T. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pengatur Distribusi (APD) Bandung yang sudah dilaksanakan sebaiknya dipertahankan, akan tetapi sebaiknya perusahaan memberikan penjelasan secara detail akan manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja kepada para karyawan. Hal tersebut berguna bagi seluruh karyawan sehingga karyawan terdorong untuk lebih giat dan mau bekerja lebih baik lagi.
2. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu aspek yang penting dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kondisi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memberikan suatu penghargaan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya penghargaan tersebut, karyawan akan merasa termotivasi sehingga menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.