

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di PT TRIYUDIA BUSANAMAS, serta didukung oleh data-data yang diperoleh, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja PT. TRIYUDIA BUSANAMAS yang dilaksanakan oleh pemeriksa operasional sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini terbukti dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah dianalisis bahwa prosedur yang ada pada penilaian prestasi tidak menghambat para penilai dalam menilai prestasi kerja para karyawannya, walaupun ada sebagian kecil karyawan yang kurang memahami prosedur penilaian tersebut, penilaian prestasi tetap berjalan secara efisien dan efektif karena terdapat kerja sama yang baik diantara mereka.
2. Tingkat motivasi kerja pada PT. TRIYUDIA BUSANAMAS cukup baik. Hal ini terbukti dari banyaknya penilai yang menjawab kuesioner motivasi kerja karyawan yang dihitung dengan skala Likert menunjukkan jawaban rata-rata adalah setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. TRIYUDIA BUSANAMAS mempunyai motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tiap pekerjaan. Dari sini juga dapat terlihat, dengan penilaian prestasi kerja yang diadakan PT. TRIYUDIA BUSANAMAS memacu motivasi kerja karyawan, sehingga efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan berjalan dengan baik

3. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT. TRIYUDIA BUSANAMAS yang dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan sekali dalam setahun, sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden dalam kuesioner mengenai peranan pemeriksaan operasional atas penilaian prestasi kerja karyawan yang menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden menyetujui adanya penilaian prestasi kerja bagi karyawan sebagai umpan balik bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan.
4. (a). Peranan pemeriksaan operasional dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk melihat apakah pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ditetapkan dan apakah sudah berjalan dengan efektif dan efisien, serta apakah sudah membantu pihak manajemen dalam mengetahui motivasi kerja karyawannya.
(b). Hubungan antara peranan pemeriksaan operasional atas penilaian prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan dihitung dengan metode korelasi Rank Spearman. Dari 35 (tiga puluh lima) data kuesioner yang layak diolah, pengukuran variabel x dan y menunjukkan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0.689 dan kolom *sig.(2-tailed)* angka probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan H_0 ditolak dan berarti H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan pemeriksaan operasional atas penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan telah berperan secara signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5.2 Saran

Beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan oleh penulis dalam membantu perusahaan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pemeriksa operasional dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan belum menggunakan *Management By Objective* (MBO), oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan menggunakan pendekatan ini dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja, karena dalam metode ini atasan dan bawahan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan metode ini pula penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pemeriksa operasional dapat dinilai lebih objektif dibandingkan dengan metode daftar pemeriksaan atau skala pengukuran yang dapat menimbulkan bias dan penilaian yang bersifat subyektif.
2. Penyimpangan pada tendensi sentral (penyimpangan akibat pemberian nilai secara rata-rata) dapat diminimalkan dengan memberikan waktu yang cukup bagi para penilai untuk mengolah penilaian akan prestasi kerja karyawan.
3. *Recenty Effect* (efek yang timbul dari kegiatan terakhir) dapat diminimalkan dengan adanya pemeriksaan ulang dan komunikasi. Misalnya, karyawan A mendadak memiliki nilai yang baik, padahal *supervisor* mengetahui bahwa karyawan tersebut sering terlambat. Hal ini dapat dikomunikasikan kepada *supervisor* kepada unit yang terkait sehingga penilaian dapat menjadi lebih objektif.

4. Karena masih ada departemen yang belum berfungsi dengan maksimal dalam perusahaan, sebaiknya perusahaan mencari sumber daya manusia yang terdidik dan berpengalaman untuk bekerja pada departemen tersebut, sehingga departemen yang bersangkutan dapat berfungsi dengan maksimal.
5. Dengan penilai prestasi kerja karyawan yang telah dilaksanakan, sebaiknya perusahaan lebih sering mengadakan pelatihan untuk karyawan. Hal ini dilakukan supaya sumber daya manusia perusahaan yang potensial mendapatkan keterampilan lain atau pengetahuan lebih yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.