

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari keseluruhan informasi yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya dan berdasarkan peninjauan penulis pada CV. Sumber Makmur penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil analisa kuantitatif menggunakan rumus korelasi mendapatkan nilai $r=0,86$. Hal tersebut berarti penilaian prestasi kerja ternyata memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 74%, sedangkan 26% dipengaruhi faktor lainnya.
2. Berdasarkan penilaian supervisor (atasan) atas prestasi kerja karyawan, maka penilaian terbaik mendapat nilai 47,6%, biasa saja 40,9% dan kurang baik 0,6%. Hal ini berarti secara umum karyawan dapat menerima baik terhadap penilaian yang diberikan atasannya.
3. Dari jawaban karyawan atas hal-hal yang dapat memotivasi kerjanya ternyata sebagian besar karyawan memberikan jawaban biasa saja (36,3%) hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya termotivasi atas penilaian yang diberikan oleh atasannya.
4. Dari tingkat absensi selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan

adanya penurunan, maka bisa dikatakan bahwa karyawan temotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

5. Dari hasil kuesioner terlihat adanya jawaban kurang menyenangkan atas
 - a. Kesejahteraan karyawan 11 orang (36,67%)
 - b. Kerjasama karyawan 9 orang (30%)
 - c. Kerajinan karyawan 9 orang (30%)
6. Hal tersebut berarti perusahaan belum sepenuhnya dapat memotivasi sebagian karyawan di dalam hal-hal tersebut diatas.

B. Saran - Saran

Salah satu dari kegunaan yang penulis harapkan dari penulisan skripsi ini, adalah memberikan sumbangan pemikiran, dengan harapan akan dapat menambah masukan yang berguna bagi kemajuan perusahaan yang akan datang dan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Berdasarkan atas pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan yang bersangkutan sebagai bahan pertimbangan yang dapat menuju ke arah perbaikan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memberikan cukup perhatian atas hasil kuesioner

yang bernilai “biasa saja” atau “kurang menyenangkan” karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, antara lain melalui pertemuan, kotak saran, dll.

2. Penilaian prestasi kerja yang diberikan oleh atasan seringkali subjektif sifatnya. Sebaiknya karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan alasan atau sebab-sebab yang mengakibatkan kurang baiknya penilaian atas prestasi kerja.
3. Karyawan harus diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri melalui pelatihan-pelatihan, namun dengan sangsi tertentu apabila tidak dapat diperbaiki, maka yang bersangkutan akan menghadapi sangsi-sangsi administratif sampai dengan pemberhentian (PHK)
4. Bentuk perusahaan sebagai CV (Commanditer Venootschoop), sebaiknya menjadi PT (perseroan terbatas) agar ada landasan hukum yang lebih pasti, baik dari sisi manajemen, karyawan, maupun relasi perusahaan.

Assalamualaikum, wr. wb.

Bapak / ibu / sdr / i, karyawan CV. Sumber Makmur yang terhormat,
Dalam rangka penulisan skripsi berjudul "Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Sumber Makmur, memohon kesediaan Bapak / ibu / sdr / i agar sekiranya dapat memberikan waktu untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) di bawah ini. Atas kesediannya meluangkan waktu, saya ucapkan terima kasih banyak.

Hormat Saya,

Arief Wibowo
Mahasiswa UNSADA

Petunjuk Pengisian : Harap berikan tanda V pada kotak yang sesuai dengan kolom yang tersedia

Keterangan :

5 = Sangat Baik

4 = Baik

3 = Biasa Saja

2 = Kurang Baik

1 = Sama Sekali Tidak Baik

No	Wujud Nyata	5	4	3	2	1
1	Kerajinan Kerja Karyawan					
2	Kedisiplinan Kerja Karyawan					
3	Keterampilan Kerja Karyawan					
4	Kesejahteraan Karyawan yang diberikan oleh Perusahaan					
5	Tanggung Jawab					
6	Kerjasama Karyawan					
7	Tempat Kerja Karyawan					
8	Status Pekerjaan					
9	Kondisi Kerja					
10	Penggajian Bila Dibandingkan Dengan Waktu Kerja					
11	Imbalan Atas Prestasi Kerja					
12	Tanggapan Tentang Hubungan Kerja					
13	Kebijaksanaan Perusahaan					
14	Keamanan dan Keselamatan Kerja					

DAFTAR PUSTAKA

- Alex.Nitisemito, Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996.
- Dessler, Gary. Human Resource Management. Eight Edition. New Jersey, United State : Prentice Hall, 2000.
- Flippo, Edwin B. Manajemen Personalia. Edisi keenam. Jilid kedua. Terjemahan Moh. Masud. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1997.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Toko Gunung Agung, 2000.
- Made pidarta,. Perencanaan Kependidikan Partisipatori, Jakarta: Rhineka Cipta. 1968
- Mondy, R. Wayne. Human Resources Management. Seventh Edition. Prentice Hall. 1997
- Mukhneri. Kepemimpinan Pendidikan, Jakarta: Badan Penerbit Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri, 2004.
- Schuler, Randal S. dan Susan F. Jacson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi keenam. Jakarta : Erlangga, 1999
- Singarimbim, Masri dan Sofian Effendi. Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Jakarta : LP3ES, 1995
- Strauss, George & Leonard R. Sayles, Personnel The Human Problems of Management, New Delhi : Prentice-Hall, 1993
- Umar, Husein. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta : Gramedia, 1998
- Whether, William B. Jr and Keith Davis. Human Resources and Personnel management. Sixth Edition. Prentice Hall, USA, 1996
- Wahjo Sumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta 1999.