BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil Penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Nalendra Bandung, dapat diambil kesimpulan:

1. Penilaian Kinerja yang ada di Hotel Nalendra yang meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal sudah baik. Hal ini disababkan perusahaan secara rutin selalu mengadakan penilaian kinerja berdasarkan ketentuan dan standar yang ada. Hal ini berarti tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.
2. Motivasi Kerja yang ada di Hotel Nalendra yang meliputi kebutuhan fisik,kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini disebabkan masih adanya tanggapan/ keinginan karyawan yang belum diwujudkan oleh Hotel Nalendra. Hal ini berarti perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data, maka terdapat pengaruh positif yang kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja di Hotel Nalendra Bandung, nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variable tersebut sedang dan searah, sedanglan tanda positif menunjukkan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada Variable X (Penilaian Kinerja) maka semakin besar perubahan yang terjadi pada Variabel Y (Motivasi Kerja), atau sebaliknya semakin kecil perubahan yang terjadi pada Penilaian Kinerja maka semakin kecil pula Motivasi Kerja. Nilai Koefisien determinasi (Kd) adalah

39.10%, nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 60.90%, Motivasi Kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain,yang tidak diteliti seperti: pemberian kompensasi, penempatan, gaya kepemimpinan,konflik keluarga atau rekan sekerja dan lain-lain.

5.2 Saran

1. Penilaian Kinerja memang sudah seharusnya dilaksanakan sesuai dengan standar masing-masing perusahaan. Tujuannya tentu saja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan terus dinilai kualitasnya sehingga karyawan dapat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, penilaian kinerja harus menjadi lebih baik lagi dengan memberikan penilaian seadil-adilnya secara objektivitas bukan subyektivitas dan memvariasikan lagi cara penilaian kinerja yang sudah ada.
2. Motivasi Kerja di Hotel Nalendra dinilai cukup, namun ini menunjukkan bahwa Hotel Nalendra harus bisa lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena dikhawatirkan motivasi kerja karyawan yang menurun dan membuat perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Saran penulis, untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara pemberian kompensasi, penempatan, dan lain-lain.
3. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian mengenai penilaian kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga motivasi kerja karyawan dapat dan lebih termotivasi sehingga tidak terjadi

penurunan motivasi kerja yang dapat menghambat proses kerja, kemudian agar visi dan misi karyawan dan perusahaan dapat tercapai, walaupun keterkaitan kedua variabel ini cukup kuat, tetapi faktor ini merupakan salah satu faktor terpenting bagi penciptaan motivasi kerja karyawan yang optimal.