BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon terdiri dari tiga indikator yaitu Kemampuan teknis, kemampuan hubungan interpersonal dan kemampuan konseptual, berdasarkan hasil analisis penilaian kinerja sendiri secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik dengan skor 86,50 yaitu kemampuan teknis dengan skor 84,57 termasuk dalam kategori sangat baik, kemampuan hubungan interpersonal dengan skor 82,93 termasuk dalam kategori baik, kemampuan konseptual dengan skor 90,52 termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Pengembangan karir karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon yang terdiri dari tiga indikator yaitu menaksir kebutuhan karir, kesempatan karir dan penyesuaian kebutuhan, berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan pengembangan karir berada pada kategori kurang dengan skor 65,94. Dengan rincian menaksir kebutuhan karir dengan skor 63,91 termasuk dalam kategori kurang, kesempatan karir dengan skor 70,36 termasuk dalam kategori baik dan

penyesuaian kebutuhan dengan skor 65,16 termasuk dalam kategori kurang.

3. Motivasi kerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon secara umum terdiri dari dua indikator yaitu Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik, pada umumnya motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik termasuk dalam kategori kurang dengan masing-masing mandapatkan skor sebesar 66,57 dan 64,52. Secara keseluruhan motivasi termasuk ke dalam kategori kurang dengan skor 65,54.
4. Secara simultan penilaian kinerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon. Secara simultan penilaian kinerja dan pengembangan karir memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 60,0% terhadap motivasi kerja karyawan. Diantara variabel independen, pengembangan karir memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon dibanding penilaian kinerja. Pengembangan karir secara parsial memberikan pengaruh sebesar 36,1% terhadap motivasi kerja karyawan, sementara penilaian kinerja secara parsial hanya memberikan pengaruh sebesar 23,9% terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi penilaian kinerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, artinya penilaian kinerja dan pengembangan karir yang baik maka cenderung meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan hasil penelitian diatas, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan penulis, bahwa penilaian kinerja di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon dimana penilaian kinerja menunjukan kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, namun masih terdapat beberapa permasalahan di dalam indikator kemampuan hubungan interpersonal yang harus di tingkatkan lagi yaitu mengenai kemampuan bekerja sama dengan atasan. Serta mengenai metode dan teknik yang sesuai dengan perusahaan dengan demikian penulis dapat memberikan saran kepada manajemen perusahaan untuk merancang ulang atau memperbaiki rancangan penilaian kinerja agar penilaian kinerja dapat berfungsi sebagaimana mestinya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan penulis, bahwa pengembangan karir di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon dalam klasifikasi kurang, karena umumnya karyawan merasa pengembangan karir mereka belum sesuai dengan kebutuhan dan kesempatan yang diberikan perusahaan pada karyawan, dengan demikian penulis dapat memberikan saran kepada manajemen perusahaan untuk memberikan kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan agar karyawan dapat mengembangkan karir mereka sesuai dengan minat dan keahlian di bidangnya masing-masing, serta perusahaan harus

memperhatikan kembali mengenai kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar karyawan dapat mencapai kebutuhan karir di dalam perusahaan.

3. Motivasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon masih kurang, oleh karena itu masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya mengenai pelaksanaan pengawasan secara efektif oleh pimpinan dan mengenai penghasilan yang karyawan terima seuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Perusahaan dihimbau agar dapat mengatasi permasalahan tersebut agar karyawan mendapatkan motivasi yang lebih tinggi sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.
4. Penilain kinerja, pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan sangatlah berkaitan dan berpengaruh signifikan, maka disarankan penilaian kinerja yang dilaksanakan di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon harus dilaksanakan secara berkelanjutan dan berkala karena penilaian kinerja dapat melihat sejauh mana kinerja karyawan dan penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai panduan perusahaan di dalam program pengembangan karir karyawan. Selain itu penilaian kinerja dan pengembangan karir juga dapat memacu motivasi karyawan di dalam bekerja.