BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden Penilaian Prestasi Kerja berada pada kategori baik. Namun ada beberapa indikator yang menunjukan kategori kurang baik yaitu pada indikator kerja sama dengan presentase 46.25 dan penyesuaian kerja dengan presentase 47.5 dapat dilihat dengan kerjasama yang kurang baik anatar karyawan maka akan menyebabkan penyesuaian kerja akan berjalan lambat .
2. Berdasarkan tanggapan responden Promosi berada pada kategori baik. Namun pada indikator Prestasi Kerja, Kecakapan dan Keadilan presntase mengacu pada kurang baik itu dikarenakan promosi yang diberikan oleh PT. INTI (Persero) Bandung masih sangat kurang sehingga karyawan kecakapan dan prestasi kerja karyawan kurang baik karena mereka menggap perusahaan kurang cukup adil.
3. Berdasarkan tanggapan responden motivasi kerja PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori cukup . Dari beberapa butir pernyataan dalam kategori kurang baik ditanggapi responden yaitu indikator

kebutuhan untuk dihargai dengan presntase 59.1% dan kebutuhan psikologis dasar dengan presntase 52.0% sudah jelas bahwa di PT. INTI (Persero) Bandung motivasi kerja yang diberikan kurang baik.

4. Hipotesis pengujian secara parsial menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,6% terhadap promosi sementara sisanya sebesar 68,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar promosi seperti bonus dan reward.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja karyawan padaPT. INTI (Persero) Bandung, diantaranya :

1. Setelah penulis melakukan penelitian di PT. INTI (Persero) Bandung berdasarkan tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja dari indikator kerjasama atau penyesuaian kerja penulis menyarankan perusahaan bisa mengadakan *gathering* dan *outbound* karyawan dengan permainan tim sehingga kerjasama yang terjalin dengan baik dapat terbawa dalam kantor.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai promosi, peneliti menyarankan untuk lebih menghargai prestasi kerja karyawan yang dapat aatau telah menguntungkan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih cakap dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan berada pada kategori cukup, selain didukung oleh penilaian prestasi kerja dan promosi. Peneliti menyarankan agar perusahaan terus membuat program untuk memotivasi kerja para karyawan contohnya dengan pemberian bonus, pvoucer liburan agar karyawan berlomba-lomba menjadi yang terbaik. perusahaan.
4. Saran penulis perusahaan harus terus memperhatikan faktor-faktor yang membuat motivasi kerja karyawan menigkat karena demi kelangsungan hidup perusahaan. Mempertahankan yang sudah baik dan membenahi yang belum cukup baik.