

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian ini berdasarkan data yang didapatkan dari para responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Orson Indonesia, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Orson Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada data hasil kuesioner yang telah disebar, dapat ditarik kesimpulan dengan nilai 3,05 bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Orson Indonesia dapat digolongkan pada taraf “Tinggi”. Berikut merupakan kesimpulan dari hasil analisis deskriptif dari tiap indikator variabel kinerja karyawan:

- **Indikator Kinerja Karyawan (X1)**
Indikator “Saya selalu memberikan hasil kerja lebih dari target yang telah ditetapkan”, berada pada taraf “Tinggi” merujuk pada tabel 3.7.
- **Indikator Kinerja Karyawan (X2)**
Indikator “Saya selalu mencapai target kinerja”, berada pada taraf “Tinggi” merujuk pada tabel 3.7.
- **Indikator Kinerja Karyawan (X3)**
Indikator “Saya merasa kinerja saya lebih baik dibandingkan kebanyakan karyawan di perusahaan ini”
berada pada taraf “Tinggi” merujuk pada tabel 3.7.
- **Indikator Kinerja Karyawan (X4)**

Indikator “Saya merasa kinerja saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, berada pada taraf “Tinggi” merujuk pada tabel 3.7.

- Indikator Kinerja Karyawan (X5)

Indikator “Saya selalu mengeluarkan usaha/upaya yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan saya”, berada pada taraf “Sangat Tinggi” merujuk pada tabel 3.7.

- Indikator Kinerja Karyawan (X6)

Indikator “Saya berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin”, berada pada taraf “Sangat Tinggi” merujuk pada tabel 3.7.

- Indikator Kinerja Karyawan (X7)

Indikator “Saya dengan sengaja mengeluarkan usaha lebih dalam mengerjakan pekerjaan saya”, berada pada taraf “Tinggi” merujuk pada tabel 3.7.

2. Persepsi Karyawan Atas Sistem Penilaian Kinerja Pada PT. Orson Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada data hasil kuesioner yang disebar, dengan nilai 2,86 dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja pada PT. Orson Indonesia dapat tergolong pada taraf “Baik”. Berikut hasil dari hasil analisis deskriptif dari tiap indikator variabel penilaian kinerja:

- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y1)

Indikator “Saya puas dengan sistem penilaian kinerja yang digunakan saat ini untuk menilai kinerja saya”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.

- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y2)

Indikator “Menurut saya penilaian kinerja saat ini bersifat adil”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.

- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y3)

Indikator “Pimpinan saya memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap hasil penilaian kinerja saya”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.

- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y4)
Indikator “Proses penilaian kinerja membantu saya untuk mengetahui tingkat kinerja saya”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.
- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y5)
Indikator “Saya puas dengan cara atasan saya memberikan umpan balik kepada saya”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.
- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y6)
Indikator “Umpan balik yang saya terima mengenai cara saya melakukan pekerjaan, sangat relevan”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.
- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y7)
Indikator “Umpan balik yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya capai”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.
- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y8)
Indikator “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pengakuan/penghargaan bagi mereka yang berkinerja baik”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.
- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y9)
Indikator “Perusahaan tempat saya bekerja tampaknya lebih mengutamakan memberikan umpan balik positif kepada karyawan yang berkinerja baik daripada memberikan masukan kepada karyawan yang berkinerja buruk”, berada pada taraf “Tidak Baik” merujuk pada tabel 3.7.
- Indikator Sistem Penilaian Kinerja (Y10)
Indikator “Penilaian kinerja sangat berguna bagi saya dan juga organisasi saya”, berada pada taraf “Baik” merujuk pada tabel 3.7.

3. Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orson Indonesia

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) pada data hasil kuesioner yang telah disebar, dapat disimpulkan bahwa:

- Berdasarkan uji hipotesis yang disajikan pada tabel 4.5 dapat disimpulkan dengan besaran signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan nilai beta 0,244 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh persepsi karyawan atas sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Orson Indonesia.
- Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,332. Maka hal tersebut menjelaskan bahwa variabel independen yaitu penilaian kinerja memiliki pengaruh sebesar 33,2% terhadap variabel dependen penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Orson Indonesia

Dengan hasil kinerja karyawan yang sudah berada pada taraf “Tinggi”, perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan pada saat ini atau bahkan meningkatkannya dengan cara-cara tertentu seperti terus melakukan penilaian kinerja, memberikan pengawasan saat bekerja, memberikan pengembangan dan pelatihan, dan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

2. Persepsi Karyawan Atas Sistem Penilaian Kinerja Pada PT. Orson Indonesia

Dengan hasil kinerja karyawan yang sudah berada pada taraf “Baik”, perusahaan dapat mempertahankan persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja pada saat ini atau meningkatkannya dengan cara seperti memberikan pengetahuan kepada para karyawan akan pentingnya penilaian kinerja bagi pertumbuhan serta kemajuan perusahaan dan diri mereka sendiri agar karyawan tidak memiliki pandangan bahwa penilaian kinerja tidak berguna untuk dilakukan bagi karyawan itu sendiri. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik berupa bonus yang diberikan berdasarkan hasil dari penilaian kinerja. Memberikan umpan

balik kepada karyawan yang berkinerja kurang baik dengan mengevaluasi hasil kerja mereka, memberi masukan dan saran perbaikan kepada mereka dan menyampaikan kekurangan karyawan dalam pekerjaan secara jelas agar karyawan mengetahui apa yang perlu diperbaiki. Dapat menggunakan penilaian kinerja 360 derajat, dimana proses penilaian tidak hanya dilakukan oleh atasan saja, tetapi juga dengan rekan kerja. Hal tersebut agar proses penilaian memiliki sudut pandang yang lebih lengkap karena melibatkan lebih dari satu pihak, mendapatkan umpan balik dari beberapa sudut pandang, proses yang lebih transparan karena penilaian dilakukan banyak pihak dan mendorong kolaborasi karena tiap karyawan dengan rekan kerja akan saling mengetahui kontribusi satu sama lain.

3. Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orson Indonesia Berdasarkan uji hipotesis dan juga uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, perusahaan perlu melakukan penilaian dengan memperhatikan dan mementingkan persepsi karyawan akan penilaian kinerja. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, terukur, harus dimengerti oleh karyawan dan fungsi dari penilaian tersebut harus disosialisasikan kepada para karyawan, dengan hal-hal tersebut akan membantu persepsi karyawan atas penilaian kinerja menjadi positif. Maka dari itu disarankan bagi perusahaan untuk membuat karyawan memiliki persepsi yang positif atas penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Alainati, S., AlKhatib, H., AlAjmi, M., & Al Duaij, M. (2024). Investigating the effectiveness of employees' performance appraisal system: Kuwait case study. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 9(3), 12.
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management science letters*, 10(9), 2077-2088.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *SNIT 2018*, 1(1), 86-93.
- Aydın, A., & Tiryaki, S. (2018). Impact of performance appraisal on employee motivation and productivity in Turkish forest products industry: A structural equation modeling analysis. *Drvna industrija*, 69(2), 101-111.
- Baaf, E. L., & Djakaria, H. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 256-267.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). "Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia".
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461-478.
- Bekele, A. Z., Shigutu, A. D., & Tensay, A. T. (2014). The effect of employees' perception of performance appraisal on their work outcomes. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1), 136-173.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gunawan, A., Sopandi, E., malsabila, mayylisa, Pangestu, M., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 2 (1). 134-147.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, A. J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 29-38.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Indirasari, I., & Sukapti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 112-124
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Kurniawan, D. (2008). Regresi Linier. Austria: ISBN
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. . (2016). *Analisis regresi*. Jakarta: Prenada Media.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 4(2), 107 - 116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Majidi, S., Daneshkohan, A., Zarei, E., & Ashktorab, T. (2021). Perspectives of health workers on annual performance appraisal: A study in primary health care. *International journal of healthcare management*, 14(4), 1190-1197.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59-72. doi:10.32503/jmk.v6i2.1516.
- Nunan, D., Birks, D. F., & Malhotra. N. (2020). *Marketing Research Applied Insight Sixth Edition*. United Kingdom: Pearson.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 389-398.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.

- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta*, 3(1), 105–114.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10-16.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1-22.
- Stanikzai, I. U., Jawad, K., & Lawraand, H. U. (2023). Impact of Performance Appraisals on Employee Performance in Private Universities and Institutes of Afghanistan.
- Ulfa, A., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5 (3).
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA YAYAMPEK. *Jurnal Performa : Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 2(4), 494–503. <https://doi.org/10.37715/jp.v2i4.582>
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63-76.