

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh persepsi akan sistem penilaian kinerja terhadap disiplin kerja *rider* di *Food Taxi* Jakarta yang didapatkan dari data yang di peroleh dan analisis yang didukung oleh teori-teori yang melandasi penelitian ini, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi *Rider* terhadap Sistem Penilaian Kinerja di *Food Taxi*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat di tarik kesimpulan mengenai sistem penilaian kinerja di *Food Taxi* termasuk dalam katagori “Baik” .Hal ini dapat dilihat melalui hasil perhitungan keseluruhan kuesioner yang menggunakan empat subvariabel sistem penilaian kinerja yaitu *Appraisal process*, *Appraisal Interview*, *Appraisal outcome*, dan *Fairness* terlihat sebesar 71,4% dengan memberikan pernyataan setuju dan tidak setuju pada pernyataan yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja. Angka tersebut masuk kedalam kategori baik karena berdasarkan pada pedoman kategorisasi tanggapan responden berada pada rentang 68% - 83,99%. Dengan kata lain, *Food Taxi* sudah memiliki sistem penilaian kinerja yang cukup baik untuk *ridernya*.

Subvariabel *Appraisal Interview* dan *Appraisal Process* berada dalam katagori “cukup baik”, oleh karena itu kedua sub variabel tersebut masih membutuhkan ketelitian dan perhatian lebih.

2. Disiplin Kerja *rider* di *Food Taxi*

Disiplin kerja *rider* di *Food Taxi* diukur dari empat subvariabel yaitu kehadiran, ketaatan terhadap prosedur kerja, tingkat kewaspadaan dan ketaatan terhadap peraturan. Dari hasil yang didapatkan dari perhitungan kuesioner dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja *rider* di *Food Taxi* termasuk dalam katagori “baik” yaitu sebesar 72,4% responden memberikan

respon cenderung positif dengan memilih pernyataan setuju dan tidak setuju pada pernyataan yang diberikan mengenai Disiplin Kerja. Dengan hasil perhitungan tersebut didapatkan bahwa tingkat Disiplin Kerja *rider* di *Food Taxi* berada dalam katagori "Baik".

Subvariabel "ketaatan terhadap prosedur" berada dalam katagori "cukup baik" yang artinya subvariabel tersebut masih membutuhkan ketelitian dan perhatian lebih untuk dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh persepsi *rider* akan Sistem penilaian kinerja terhadap Disiplin kerja *rider* di *Food Taxi*

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian ini, kontribusi sistem penilaian kinerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 61,7%, sedangkan 38,3% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, penulis memiliki beberapa saran kepada *Food Taxi* sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan sub variabel *Appraisal Interview* dan *Appraisal Process*, *Food Taxi* dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yaitu dengan meningkatkan hubungan dan komunikasi dengan *rider* dengan lebih melibatkan *rider* dalam menyepakati bersama harapan dan isi penilaian kinerja sebelum periode penilaian dimulai dengan mengadakan diskusi, sehingga *rider* memahami prosedur dan kebijakan yang berlaku dalam penilaian kinerja. Selain itu para atasan juga harus memastikan bahwa saat *interview*, *rider* mendapatkan informasi yang cukup mengenai hasil kinerja yang diharapkan dan kinerja mereka dimasa yang akan datang. *Rider* harus dibimbing agar dapat memahami dengan baik harapan-harapan tersebut. Sistem Penilaian kinerja yang baik adalah sistem penilaian yang adil, terbuka dan transparan. *Food Taxi* dapat menggunakan metode *Result –Based system*, yaitu para manajer dan bawahan bersama-sama menyepakati tujuan-tujuan yang harus di

capai dalam penilaian kinerja dengan melakukan kesepakatan bersama dalam menjalani proses sistem penilaian kinerja.

2. Untuk meningkatkan sub variabel “ketaatan terhadap prosedur” yang memiliki nilai terendah dalam variabel disiplin kerja, *Food Taxi* dapat melakukan *Training* kembali dengan melakukan pembelajaran lebih dalam mengenai aturan-aturan kerja dan sistem penilaian kinerja dalam bentuk diskusi dan melakukan tanya jawab, sehingga *rider* juga memahami tindakan apa yang mereka harus lakukan jika berhadapan dengan masalah sehari-hari. Perusahaan juga dapat menerapkan disiplin korektif yaitu sistem yang menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pihak atasan dapat memberikan peringatan berupa teguran lisan atau skoring, *rider* yang melanggar aturan kerja akan mendapat skor yang rendah. Hal ini dapat dilakukan untuk mengurangi pelanggaran aturan kerja dan mencegah *rider* yang lain agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhadi, Naji. (2015). Performance Appraisal System and Employee Satisfaction: The role of trust towards supervisors. *Journal of human Resource Management and Labor Studies* .
- Andrian, Ivan. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kualitas Layanan Sopir Di PT.Usaha Jaya Gresik.
- Aprianti, Susan. (2013). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *ninth edition ; Business Research Methods*. Newyork: Mc Graw-Hill Education
- Dwipayana, Arif Devi. (2015). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja : Dampaknya terhadap kepuasan dan stress kerja.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Joviani ,Tania (2016). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kecenderungan keluar karyawan di PT.KREASI
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2007). *Evaluasi Kinerja SDM Bandung* : PT. Refika Aditama.
- Mathis, R & Jackson, W. (2006). *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Mondy, R.W. (2008). *Human Resource Management . Tenth Edition*. Hak terjemahan dalam bahasa Indonesia. Jakarta ; Erlangga
- Nazir, Mohammad (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Muri Kencana.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Silalahi, Ulber. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press

Sumarsono, Sonny. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono (2013) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Badan Pusat Statistik (2016) Katalog BPS. Jakarta : BPS DKI Jakarta (<https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/12#subjekViewTab3|accordion-daftar-subjek1>)

Satu Data Indonesia (<http://data.go.id>)

http://www.jonathansarwono.info/teori_spss/teori_spss.htm

kamus besar bahasa indonesia Web (<https://www.kbbi.web.id>)