

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dilakukan dengan metode statistik berdasarkan teori yang relevan, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan :

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi dengan nilai korelasi sebesar $r_s = 0.613$ yang menurut tabel Guilford termasuk ke dalam kriteria korelasi yang tinggi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi memiliki kaitan yang berarti dengan turunnya Motivasi Kerja artinya semakin negatif persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kompetensi semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan nilai tengah atau median sebanyak 12 orang karyawan atau 75% memiliki persepsi yang negatif terhadap Sistem Penilaian Kompetensi dan Motivasi Kerja yang rendah.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan, persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi aspek metode penilaian Kampiun memiliki nilai korelasi tertinggi yakni $r_s = 0.598$ di bandingkan dengan aspek-aspek lainnya artinya aspek metode penilaian Kampiun memiliki

kontribusi yang paling besar terhadap turunnya motivasi kerja karyawan.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Persepsi negatif yang dimiliki karyawan umumnya terhadap sistem penilaian kompetensi khususnya aspek metode penilaian kumpiun perlu dirubah untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan. Salah satu cara untuk merubah persepsi tersebut adalah dengan Focus Group Disscussion (FGD) yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan pihak terkait untuk mengutarakan pandangan masing-masing pihak terkait dengan sistem penilaian kompetensi agar mendapatkan pandangan sama mengenai hal tersebut.
- b. Dalam penelitian ini terbatas hanya pada satu bagia saja, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan ke bagian-bagian lain yang tidak menutup kemungkinan memiliki fenomena yang sama.