

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja yang ada di Kantor Pos Gorontalo yang bertujuan dalam meningkatkan motivasi karyawan sudah berjalan dengan baik dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, Kantor Pos Gorontalo menggunakan metode Sistem Manajemen Kinerja. SMKI ( Sistem Manajemen Kinerja Individu ) digunakan untuk mengevaluasi hasil kinerja individu atau karyawan yang berada paling bawah serta SMKU ( Sistem Manajemen Kinerja Unit ) digunakan dalam mengevaluasi hasil kerja kantor unit yang biasanya dilakukan kantor regional yang berada di Makassar.
3. Penilaian prestasi kerja di Kantor Pos Gorontalo mendapatkan dukungan penuh dari setiap karyawan karena dengan adanya penilaian maka mereka semakin giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan diatas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan yang di Kantor Pos Gorontalo perlu dipertahankan serta ditingkatkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk menjaga motivasi karyawan hendaknya Kantor Pos Gorontalo memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki penilaian terbaik dan memberikan sanksi kepada karyawan yang memiliki penilaian terendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bugin (2012) *Analisi Data Penelitian Kualitatif*, PT Rajagrafindo Persada Jakarta
- Badriyah, Mila (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Pustaka Setia
- Hasibuan malayu (2004) *Organisasi Dan Motivasi* Jakarta, PT Bumi Aksara
- Ibrahim. (2015) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- I Gusti Agung Rai (2010) *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*, Jakarta Salemba Empat
- Indra I.Nandy dan Mac Donald Walangitan (2015) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pngembangan Karir Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado*. Jurnal EMBA. Volume 3. Nomor 1 Maret 2015, Hal.984-993.
- Jessica Avelina Pribadi dan Dhyah Harjanti (2014) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Enseval Putera Magatradng Cabang Surabaya 2*.Jurnal Agora. Volume 2, Nomor 1, 2014.
- Mulyadi Deddy (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* Alfabeta Bandung
- Nasution Ernawaty (2014) *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain AR-RANIRY*. Jurnal Al-Bayan. Volume 20, Nomor 29, 2014
- Notoatmodjo Soekidjo (2009 ) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta
- Ridhotullah subeki dan jauhar muhamad (2015) *Pengantar Manajemen Prestasi* Pustaka Jakarta.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala. (2011) *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Samsudin, Sadili (2010) *manajemen sumber daya manusia* Bandung :Pustaka Setia
- Sanger Gladys Meigy (2013) *Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Volume 1, Nomor 4, Desember 2013.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi brikrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika aditama. Bandung.
- Sugiyono (2008). *metode penelitian manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung:Alfabeta
- Suprihanto John (2014) *Manajemen*. Gaja Mada University Press
- Susanti Siti Hawa. (2014) *Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Dikota Bontang*. Jurnal Administrasi Negara. Volume 2, Nomor 4, 2014.
- Usman Husaini.(2013) *Manajemen Teori Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Ikrar Mandiriabadi. Jakarta.