

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya mengenai “Evaluasi Penilaian Kinerja Di Rumah Makan Sari Bundo” dengan melakukan wawancara dan observasi. Evaluasi penilaian kinerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan :

- Penilaian kinerja di Rumah Makan Sari Bundo memiliki tujuan untuk peningkatan performa, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, dan umpan balik. Selain itu terdapat standar yang dinilai meliputi kemampuan, kecepatan dalam melakukan pekerjaan, sikap, rajin dan handal, disiplin, keinginan untuk belajar dan berkembang, tanggung jawab dan kerja sama. Metode observasi yang digunakan. Tantangan dan hambatan dalam penilaian kinerja yaitu, standar kinerja yang tidak jelas dan efek kebaruan (*recency effect*). Tetap ada kekurangan dan kelebihan dalam melakukan proses penilaian kinerja, kekurangannya yaitu tidak adanya penilaian yang lain seperti penilaian antar rekan kerja, tidak ada dokumentasi penilaian kelebihannya yaitu standar penilaian yang mudah untuk dinilai.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan masukan dan saran kepada Rumah Makan Sari Bundo mengenai proses penilaian kinerja untuk karyawan itu :

- Perlu adanya dokumen, artinya penilaian kinerja yang dilakukan perlu adanya dokumentasi yang diberikan kepada karyawan mengenai detail standar kriteria yang diterapkan untuk dinilai agar ketika karyawan diberikan umpan balik mengenai kekurangan, mereka merasa itu valid karena mereka mengetahui detail penilaiannya.
- Diadakannya penilaian antar rekan kerja, karena penilaian hanya dilakukan oleh atasan atau satu pihak saja sehingga perlu ada penilaian dari pihak lain.
- Karyawan yang memiliki kinerja baik perlu diberikan penghargaan agar karyawan loyal sehingga turnover karyawan tidak tinggi, agar membuat karyawan menjadi loyal terhadap Rumah Makan Sari Bundo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis. (2013). *performance management*. New jersey: pearson prentice .
- Bestari, P. (2010). *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Tugas Pokok dan Fungsi*. Bandung: Unpad press.
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management* . Pearson Education.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Alpha Hotel. *jurnal management FISIP Vol 4 No 2, 2*.
- Dyah ayu lestari windi astuti. (2006). penciptaan sistem penilaian kinerja yang efektif dengan assesment centre. *manajemen Vol 6 No 1, 4*.
- Fink, C. L. (2017). Lessons for improving your formal performance appraisal process. *strategic HR review VOL. 16 NO. 1*.
- Hadijah, R. N. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan pendidikan manajemen perkantoran *Vol 1 No 1, 3*.
- Hariandja, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Jama'an, E. r. (2017). *metodologi penelitian bisnis*. makasar.

Marnis, P. d. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surabaya: Zifatama Publisher.

Moeheriono. (2009). *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe, R. W. (2008). *Human Resource Management*.

Sub Direktorat Statistik Pariwisata Badan Pusat Statistik. (2015). *Buku Pedoman Pencacahan Usaha Restorant/Rumah Makan*. Retrieved from https://sirusa.bps.go.id/webadmin/pedoman/2015_181_ped_Pedoman%20Pencacahan%20Usaha%20Restoran%20atau%20Rumah%20Makan%202015.pdf