

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya mengenai “**Analisis Penilaian Kinerja pada V Hotel & Residence Bandung**” dengan melakukan Kuesioner dan Observasi. Analisis penilaian kinerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan :

- Penilaian kinerja di V Hotel & Residence memiliki tujuan untuk meningkatkan peningkatan performa, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, dan kemampuan, dalam melakukan pekerjaan, sikap rajin dan handal, disiplin, keinginan untuk belajar dan berkembang, tanggung jawab dan kerjasama. Tantangan dan hambatan dalam penilaian kinerja yaitu, standar kinerja yang tidak jelas. Tetap ada kekurangan dan kelebihan dalam melakukan proses penilaian kinerja, kekurangannya yaitu tidak adanya penilaian yang lain seperti penilaian yang dilakukan dalam setiap departemen dengan penilaian antar pegawai yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan motivasi antar penilaian karyawan sebagai perbandingan peningkatan-peningkatan yang terjadi pada pegawai, penilaian secara departemen juga dapat meningkatkan minat dan daya juang yang dibangun. Kelebihannya yaitu standar penilaian yang mudah untuk dinilai.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan masukan dan saran kepada V Hotel & Residence mengenai proses penilaian kinerja untuk karyawan yaitu :

8. Pihak hotel dapat melakukan penilaian yang dilakukan antar rekan kerja dalam tiap-tiap departemen, karena penilaian hanya dilakukan oleh pihak manajer SDM dan manajemen saja sehingga perlu adanya penilaian dari pihak lain
9. Karyawan yang memiliki kinerja baik perlu diberikan penghargaan agar karyawan menjadi giat bekerja dan loyal terhadap V Hotel & Residence.

Daftar Pustaka

- Aguinis. (2013). *Performance Management*.
- Bestari, P. (2010). *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Tugas Pokok dan Fungsi*.
- Bourgeois. (2014). *Information System for Business and Beyond. La Miranda: Saylor Foundation*.
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management*.
- Devita, M. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restoran Alpha Hotel . Vol 4 No 2,2*.
- Enny radjab, M. A., & Dr. Andi jam'an, S. . (2017).
- Ellitan, L. (2002). *Praktik Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia , 65-76*.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja, teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Fink, C. L. (2017). *Lessons For Improving Your Formal Performance Appraisal Process Strategic HR Review VOL. 16 NO. 1*.
- Hardijah, R. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 16 NO. 1*.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lestari, D. A. (2006). Pencapaian Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Dengan Assessment Center Manajemen Vol. 6 No 1, 4.

Margono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan* . Jakarta: PT.Rineka.

Nazir.Moh. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

Prof.Dr.Wibowo, S. (2017). *Manajemen Kinerja* . Depok : PT.Raja Grafindo Persada.

Rambi, R., Lengkong, V., & Jorie, R. J. (2015). Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , 623-634.

Rucky, D. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta, DKI Jakarta, Jakarta: Gramedia Pustaka utama.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Graha Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Penerbit Alfabeta.