

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan di PT. Rahmat Tuhan Lestari dapat disimpulkan bahwa setiap jabatan yang dinilai memiliki formulir penilaian yang berbeda karena indikator penilaian kinerja disesuaikan dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya. Terdapat 6 formulir penilaian kinerja karyawan yang diusulkan sesuai dengan jabatan yang ada di PT. Rahmat Tuhan Lestari. Indikator penilaian kinerja yang di usulkan berbasis waktu, hasil dan kompetensi.

Selain menghasilkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, analisis jabatan yang dilakukan di PT. Rahmat Tuhan Lestari ini juga menghasilkan beberapa jabatan baru yaitu *finance & accounting*, *marketing*, dan *ui/ux designer*. 3 jabatan baru yang diusulkan merupakan jabatan yang cukup penting bagi perusahaan agar perusahaan bisa menjadi lebih baik lagi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka penulis bisa menyarankan beberapa hal yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Rahmat Tuhan Lestari kedepannya, antara lain adalah :

1. Untuk terlaksananya sistem penilaian kinerja karyawan yang baru, PT. Rahmat Tuhan Lestari harus melakukan sosialisasi terlebih dahulu.
2. Peneliti menyarankan penilaian kinerja karyawan dilakukan secara berkala. Ketika ada proyek yang masuk agar karyawan bisa dilihat perkembangan kinerjanya untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan bisa mencapai sasaran yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Grensing, L., & Pophal. (2006). *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada.
- Handoko, T. H. (1994). *Manajemen Personlia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid pertama*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sondang, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management*. Australia: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif. In Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP. *Jurnal Universitas Brawijaya*.