

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT C-1 masih sangat sederhana dan dilakukan dengan tidak teratur. Penilaian baru dilakukan saat direktur/pemilik perusahaan meminta hasil kinerja karyawan. Penilai dalam penilaian kinerja juga tidak mengerti metode yang digunakan dan cara melakukan penilaian yang baik dan benar.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, metode *rating scale* merupakan strategi yang ideal untuk diterapkan dalam penilaian kinerja di PT C-1. Metode *rating scale* merupakan salah satu metode penilaian yang termasuk mudah dalam proses penilaiannya serta tidak dibutuhkan pelatihan lebih lanjut untuk para penilai. Penilaian kinerja yang baru menggunakan skala likert 1 – 5 dengan tujuan mengurangi subjektivitas penilai dan memudahkan penilai dalam menilai karyawan. Selain bobot penilaian yang baru, penilaian kinerja di PT C-1 yang baru juga memiliki indikator/unsur yang dinilai agar manajer bisa melihat kekurangan mana saja yang terdapat pada karyawan PT C-1.
3. Rancangan penilaian kinerja karyawan yang baru di PT C-1 sudah disusun dan diperlukan sosialisasi agar para karyawan bisa mengikuti penilaian kinerja yang baru. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali dalam dua periode, yakni pada bulan Mei dan bulan November. Hasil penilaian kinerja akan menjadi dasar acuan dalam memberikan keputusan dan kebijakan tiap karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi tentang penilaian kinerja karyawan baru yang telah disusun agar penilaian kinerja dapat berjalan dengan baik. Kegiatan sosialisasi juga dapat dikembangkan menjadi kegiatan pelatihan bagi karyawan yang mendapatkan hasil penilaian kinerja rendah dan tidak efektif.
2. Memberikan hasil penilaian kinerja karyawan dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja secara adil serta perlu dilakukan sistem *reward* dan *punishment*. Hal ini bertujuan agar karyawan merasakan langsung hasil dari penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan.
3. Menumbuhkan budaya kerja yang kompetitif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah strategi penilaian kinerja karyawan untuk jangka panjang institusi, yakni penelitian mengenai perancangan KPI karyawan sebagai dasar awal untuk metode penilaian kinerja yang lebih kompleks seperti *Balanced Scorecard* atau *HR Scorecard*.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, F. W. & Aguinis, H. (2005). *Applied Psychology in Human Resources Management*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosada Karya.
- Mathis, R. & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Nawai, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nugeraha, D. (2017). *Sistem Penunjang Keputusan*. Yogyakarta : Garudhawaca.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers
- Saaty, T. L. (1994). *The Fundamental of Decision Making and Priority Theory With The Analytical Hierarchy Process*. Pittsburgh : RWS Publication.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Waryanto, B. & Millafati. (2006). “Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval Dengan Menggunakan Makro Minitab”, *Jurnal Informatika Pertanian*, (15) : 881 – 895.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.