

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan data yang diperoleh yang dilakukan dengan wawancara dan observasi beserta data dari Klinik. Penelitian ini dilakukan untuk melakukan Pengembangan Penilaian Kinerja di Klinik Siliwangi. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan Kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian, dan masih adanya karyawan di Klinik Siliwangi yang melakukan beban kerja yang tidak sesuai dengan uraian jabatannya. masih adanya karyawan yang melakukan *double Job description* sekaligus dan juga masih adanya karyawan yang belum memahami semua poin uraian tugasnya sehingga poin poin di penilaian kinerja tidak semuanya efektif sehingga peneliti setelah peneliti melakukan penelitian sesuai dengan alur penelitian dari mulai mengevaluasi *Job description* dan disaat membuat formulir analisis jabatan ditemukannya saat ditanya karyawan masalah uraian tugasnya masih ada poin yang terdapat di formulir uraian tugas yang telah ada di Klinik yang belum dilakukan oleh karyawan pemegang jabatan tertentu lalu peneliti melakukan perincian *Job description dan job specs* lalu Menyusun indikator kinerja yang belum terdapat dari klinik siliwangi poin penilaiannya hingga output terakhirnya untuk evaluasi dan penambahan poin penilaian kinerja. Lalu yang terakhir hasil dari penelitian ini akan diberikan kepada Kepala Klinik Siliwangi dengan harapan bisa meningkatkan penilaian kinerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan penjelasan kesimpulan di atas peneliti memberikan saran dengan harapan dapat membantu Klinik Siliwangi dalam melakukan Pengembangan Penilaian Kinerja agar kinerja karyawan di Klinik Siliwangi bisa lebih baik, berikut saran yang dirumuskan oleh peneliti:

Proses penilaian kinerja di klinik agar dilakukan secara dua arah sebaiknya ada monitoring berkala kepada tiap jabatan yang ada dan harus dilakukan secara objektif dikarenakan dari poin penilaian di formulir penilaian kinerja sebelumnya

poin penilaiannya masih mirip satu sama lainnya dan juga dari wawancara peneliti memang tidak dilakukannya monitoring secara langsung untuk penilaian kinerjanya hanya memberi angka secara subjektif.

Untuk proses penilaian kinerja di klinik diharapkan adanya pemberitahuan ke pada pemegang jabatan, para karyawan untuk memberi tahu standar kinerja lalu memonitor kinerja karyawan dan mengukurnya dengan membandingkan pekerjaan yang karyawan lakukan dengan indikator kinerja dan dari formulir penilaian kinerja yang telah peneliti susun.

Penilaian kinerja di klinik siliwangi harus ada yang bertanggung jawab untuk melakukan monitoring kerja karyawan nya. Pengembangan penilaian kinerja yang telah peneliti susun diharapkan bisa digunakan untuk Klinik Siliwangi kedepanya agar kinerja karyawan teruku lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt. 06 rw. 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57-62
- Anisya, S., & Farida, S. (2022). The Effectiveness of Tui Na Massage to Increase the Application Of Toddlers. *Proceedings of the International Conference on Nursing and Health Sciences*, 3(1), 201-206. <https://doi.org/10.37287/picnhs.v3i1.1148>
- Aksar, A., Dinata, U., Shaleh, A. I., Az-Zahra, F., Ambarwati, A., & Putri, M. (2023). Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Sertifikat Ganda Pada Badan Pertanahan Nasional. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 5(3), 537-549.
- Arismunandar, M. F., & Khair, J. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Dewi, L. (2023). Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas: Literature Review. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 8(2). <https://doi.org/10.36729/jam.v8i1>
- Dutta, M., Pandi, A. R., Zapata, D., Mahtani, R., Falnikar, A., Tan, N., ... & Sun, K. (2019). Critical health communication method as embodied practice of resistance: Culturally centering structural transformation through struggle for voice. *Frontiers in Communication*, 67. (Recky dalam Sandria, 2020)
- Hamdan, A., & Zureigat, Q. (2019). Corporate Governance and Firm Performance: Evidence from Saudi Arabia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 11(1), 78–98. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v11i1.6>
- Heru, P. (2019). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pnedukung Keputusan Penilaian Kinerja Kartawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, XIV(01), 37-40
- Kelana, N. S. (2020). Analisis Deskriptif Kuesioner Tentang Pembelajaran Online di SMK Negeri 1 Magelang. <https://siedoo.com/berita-31153-analisis->

[deskriptif-kuesioner-tentang-pembelajaran-online-di-smk-negeri-1-magelang/](#)

- Khan, E., Mubarik, M. S., & Shahid, Z. A. (2021). In the Pursuit of Green in COVID-19: Harnessing the Existing Talent to Pursue Green Corporate Entrepreneurship. *Frontiers in Psychology, 12*, 751961.
- Latif, A., Wicaksana, P. S. I., Hartati, N., & Hidayati, N. (2023). Kinerja Keuangan PT. Krakatau Steel Tbk Membaik?: Tinjauan Analisis Laporan Keuangan. *JAKK: Jurnal Akuntansi & Keuangan Kontemporer, 6*(1). <https://doi.org/10.30596/jakk.v6i1.14610>
- Linda, T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Penempatan Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) Binaan Pinbuk Tulungagung. *Skripsi UIN Syayyid AliRahmatullah Tulungagung*
- Oldani, S., Chiara, F., & Monica, M. (2023). Job Analysis in Organizational Structure on Employee Performance. *Sharia Oikonomia Law Journal, 1*(1). 40-48
- Siti, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai, (Cetakan Pertama). Bojong: PT. Nasya Expanding Management
- Mambo, R., Rempowatu, S., Laloma, A. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *E_Journal UNSRAT*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muljawan, A. (2019). Model Dan Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Asy-Syukriyyah, 20*(2). <https://doi.org/10.36769/asy.v20i2.81>
- Nurlia (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan. *Perbandingan Antara Ekspektasi Harapan dengan Hasil Kerja, 2*(2). <https://doi.org/10.33080/mrj.v2i2.38>
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. Ch. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA, 10*(2), 389-398

- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Job description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2)
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02). <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Purnamasari, L. M. (2020). Proses Analisis Jabatan Nu Care-Lazisnu Kota Bandung. *Jurnal Tedc*, 14(3).
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2).
- Santana, D. A. (2022). Pengaruh Likuiditas, Operating Capacity, Dan Pertumbuhan Aset Terhadap Profitabilitas (Survei Pada Perusahaan Healthcare Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022). Sarjana Thesis, Universitas Siliwangi.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed)*. United Kingdom: Wiley.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71-84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>.
- Yuniarti, Y. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian

Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali.

Zaenab, S., Chamisijatin, L., & Hidun, I. (2021). Magang Industri di Orchid Nursery sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Mahasiswa Menghadapi Persaingan Dunia Kerja. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1).