

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penilaian kinerja diterapkan, karyawan bekerja lebih baik dari sebelumnya dan karyawan bekerja sesuai dengan keinginan dan arahan dari pemilik karena karyawan mengetahui ekspektasi (harapan) dari pemilik berdasarkan dari pembahasan terkait hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan pemilik terhadap karyawan. Selain itu, dengan pemilik melakukan konfirmasi maupun diskusi kepada karyawan terkait hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan untuk masing-masing karyawan, karyawan-karyawan tersebut menjadi tahu letak kesalahan mereka dan mengetahui indikator kinerja mana saja yang masih rendah dan indikator kinerja mana yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Dengan mengetahui informasi-informasi tersebut, karyawan Toko Sinar Mulya memiliki motivasi untuk langsung melakukan perbaikan kinerja karena pemilik juga dalam hal ini memberikan *feedback* terhadap hasil penilaian yang telah dilakukan dan pemilik memotivasi seluruh karyawan.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran untuk dapat dipertimbangkan oleh Toko Sinar Mulya yaitu sebagai berikut :

- Tetap selalu menerapkan penilaian kinerja secara rutin (6 bulan sekali) agar kinerja karyawan dapat dievaluasi secara terus menerus dan konsisten, kemudian dapat dilakukan perbaikan kinerja supaya kinerja karyawan semakin meningkat supaya menghasilkan kualitas kerja yang tinggi sehingga akan juga meningkatkan produktivitas untuk Toko Sinar Mulya.
- Tetap melakukan penilaian kinerja dengan objektif, adil dan transparan (terbuka dan selalu mendiskusikan hasil penilaian kinerja tersebut kepada seluruh karyawan seperti letak kesalahan karyawan terdapat pada indikator yang mana saja kah serta tetap memberikan solusi dari kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.)

- Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang kinerjanya seringkali rendah dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan.
- Disarankan pemilik selalu mengadakan pengawasan kepada karyawannya secara intensif ketika karyawan melakukan pekerjaan supaya dapat meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.
- Selalu memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan yaitu yang sesuai dengan *job desk* mereka. Artinya dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job desk* dan kemampuannya serta tidak lagi melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya (artinya setiap karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing berdasarkan landasan pada struktur organisasi dan hasil analisis jabatan yang telah dibuat pada penelitian ini, sehingga karyawan fokus kepada tugas dan tanggung jawabnya masing-masing supaya kinerja karyawan pun berjalan secara efektif.)
- Menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara adil dan transparan. *Reward* diberikan untuk karyawan yang kinerjanya baik, memenuhi standar target yang diinginkan oleh Toko Sinar Mulya, dan tidak banyak melakukan kesalahan yang merugikan citra Toko Sinar Mulya. *Reward* diberikan untuk karyawan yang dapat berupa bonus, kenaikan gaji, dan lain sebagainya. *Punishment* diberikan untuk karyawan yang kinerjanya rendah, kinerjanya asal-asalan, kemudian *punishment* juga diberikan dapat berupa teguran, penurunan gaji, dan lain sebagainya. Pemberian *reward* juga sebagai motivasi untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan pemberian *punishment* sebagai pembelajaran untuk karyawan supaya dapat bekerja lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Y. R., & Nefrida. (2021). The Role of The Government in Strategic Management and Orientation of Entrepreneurship to Small Medium Enterprise Business Performance. *Asian Journal of Advances in Research* Vol. 6 Issue 3, 27-36.
- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- Anyakoha, C. (2019). Job Analysis as a Tool For Improved Organizational Performance of SMEs in Lagos, Nigeria. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2(1): 7-16.
- Ardelia, A. S., Hanun, I. A., & Zakaria, R. (2022). Studi Deskriptif Kinerja SDM di Catering XYZ.
- Ardiputra, S., Joesah, N., Kusumastuti, Y. S., Budiarti, S., Susanti, E., Adityarini, C., Hidayat, S., Sugiyanto, E. K., Pongtuluran, F. D. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Feniks Muda Sejahtera.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Asnadi, M., Tarmizi, A., Habibah, G. W. I. (2022). Model Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan di Sentra Koleksi Islam (Studi Kasus di Hidayatullah) (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Bakar, R. M. (2020). Analisis jabatan & beban kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Cascio, W. F. (2022). *Human Resources Management Twelfth Edition*. New York, USA: McGraw Hill LLC.
- Chinda, L., & Nelson, A. (2023). Pembuatan dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja pada CV. Alumindo Pratama. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 459-466.
- Dal Corso, L., De Carlo, A., Carluccio, F., Girardi, D., Falco, A. (2019). An Opportunity to Grow or a Label? Performance Appraisal Justice

- and Performance Appraisal Satisfaction to Increase Teachers' Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(November), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02361>
- Dangol, P. (2021). Role of performance appraisal system and its impact on employees motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(1), 13-26.
- Danofianus, & Utama, N. U. (2019). Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang. *Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2): 84-92.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Zulkifli., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., Mareta, S., Marjani., Hafrida, E., Utami, R. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=316F0F4CF2DDF5F608B57AABCAEBA2BC>
- Eka, D., Diah, Y. M., Taufik, T., Bunga, C. A. C., Putriana, V. N., Febianti, D., Sari, D. P., Rosalinda, R., Arifuddin, Z. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 3(1), 39-44.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Faza, H., & Mukaram, M. (2023). Analisis Efektifitas Sistem Performance Appraisal Pada PT Patra Badak Arun Solusi. *Applied Business and Administration Journal*, 2(1).
- Gupta, B., & Bhoj, J. (2021). *Model of Performance Appraisal System Process of Designing New Performance Appraisal System*. University News, New Delhi.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara Jakarta.

- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Istiwahyuningsih, T. (2019). Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2), 304-318.
- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 408-421.
- Karim, R. Al. (2019). Impact of Different Training and Development Programs on Employee Performance in Bangladesh Perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Khairunnisa, I., Harmadji, D. E., Ristiyana, R., Mekaniwati, A., Harto, B., Widjaja, W., Malau, N. A., Hayati, T. P. T.N., Faried, A. I., Purwanti, T., Umar, M. (2022). *Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)*. Global Eksekutif Teknologi.
- Kuruppu, C., Kavirathne, C. S., Karunarathna, N. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbvol21is2pg13>
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Kusworo, R. (2019). *To Build A Great Workplace*. Bhuana Ilmu Populer.
- Luh Putu. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Modal Pinjaman terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Buleleng. Undergraduate thesis, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Lyu, B., Su, W., Qi, Q., Xiao, F. (2023). The Influence of Performance Appraisal Justice on Employee Job Performance: A Dual Path Model. *Sage Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440231194513>

- Meutia, S., Bahri, S., Ayudia, N. (2022). Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Abad Jaya Abadi Sentosa dengan Metode Analytical Network Process dan Rating Scale.
- Mintawati, H., Putri, A., Nova, D., Julia, H. N., Albert, J. (2023). Peningkatan Kapasitas Kewirausahaan Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di UMKM Chaca Bakery . Budgeting : Journal of Management, Accounting and Resources, 1(1), 8-12.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Murphy, K. R., Cleveland, J. N., Hanscom, M. E. (2019). Performance appraisal and management. Sage Publications.
- Nelfianti, F. (2021). Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Salah Satu Restoran Pizza di Jakarta Pusat. Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1), 33-38.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., Wright, P. (2022). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (13th ed.). McGraw Hill. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=E9DB740EFDD065D0E3612CEA69CC6FC5>
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT BRI Cab. Polewali di Era Pandemi Covid-19. Valid: Jurnal Ilmiah, 19(2), 124-133.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 3(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Nurrahman, A., Meidyanto, D., Saputra, R. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur, 9(2): 99-116.
- Patricia, E. (2021, May). Penyusunan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Toko Indoria Serba 8000 Cabang Batu Aji dan Tiban. In ConCEPT-Conference on Community Engagement Project (Vol. 1, No. 1, pp. 2506-2511).

- Pertiwi, N. M. A. M., Mendra, I. W., Harwathy, T. I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar. *Jurnal EMAS*, 2, 135–149.
- Prawoto, E., & Affandi, A. (2021). Kinerja Karyawan PT IPA Abong Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 88-98.
- Puspitasari, M., & Pancasakti, R. (2021). Analisis Jabatan Pegawai pada PT Indonesia Power PLTGU Cilegon Operation and Maintenance Service Unit (OMU). *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 156-164.
- Putra, R. B., SE, M., Hasmaynelis Fitri, S. E., Muhammad Ridwan, S. E., MM, C., Mulyani, S. R., ... & Hanna Pratiwi, S. E. (2023). *HR Practices dan Learning & Innovation dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerbit Qiara Media.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 18(2), 157–168.
- Rana, S., & Singh, S. (2022). Performance appraisal justice and affective commitment: Examining the moderating role of age and gender. *The International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 24-46.
- Ratnasari, S. L., Saulina, B., Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 153–163.
- Revita, F. (2023). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan pada Politeknik Kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1(1), 25-35.
- Rommala, S. (2020). Apa Perbedaan Job Description dan Job Specification ? Glints. <https://employers.glints.id/resources/apa-perbedaan-job-description-dan-job-specification/>
- Rusdiana, H. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating The Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Management Research Studies Journal* Volume II, Issue I, April 2021, II(I), 44–54. <https://www.researchgate.net/publication/351121516>
- Setyorini, A. D., Santi, S., Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Siyal, S., Xin, C., Peng, X., Siyal, A. W., Ahmed, W. (2020). Why do high-performance human resource practices matter for employee outcomes in public sector universities ? The mediating role of person-organization Fit Mechanism. *Sage Open*, 10(3), 1-12.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human Resource Management*. Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, R.S., & Syah, M. V. A. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan untuk Menentukan Spesifikasi Jabatan dalam Suatu Organisasi : Sebuah Studi Literatur. *Prosiding Seminar Nasional*: 131-135.
- Susanti, A., Istiyanto, B., Jalari, M., (2020). Strategi UMKM Pada Masa Pandemi Covid-19. *KANGMAS : Karya Ilmiah Pengabdian Masyarakat*. 1 (2): 67-74. <https://doi.org/10.37010/kangmas.v1i2.50>.
- Tohardi, A. (2019). *Buku Ajar Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura University Press.
- Tziner, A., & Rabenu, E. (2018). *Improving Performance Appraisal at Work: Evolution and Change*. Edward Elgar Publishing.
- Udariansyah, D., & Hadinata, N. (2018) *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Dengan*

Metode Gauging Absence of Prerequisites (GAP). *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)*, 7(1), 45-51.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM.

Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).

Wahjono, S. I. (2022). Struktur organisasi. Universitas Muhammadiyah Surabaya, (4), 1-18.

Wu, T. Y., Chung, P. F., Liao, H. Y., Hu, P. Y., Yeh, Y. J. (2019). Role ambiguity and economic hardship as the moderators of the relation between abusive supervision and job burnout: An application of uncertainty management theory. *The Journal of General Psychology*, 1–26. doi: 10.1080/00221309.2019.1585323.

Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif ?. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 40-51.

Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.