

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan, didukung oleh teori yang telah didapat melalui berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan dari hasil pembahasan yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ditinjau dari pencapaian tujuan penilaian prestasi kerja pegawai berjalan efektif karena telah memenuhi beberapa syarat atau kriteria suatu penilaian kerja seperti: relevan, reliabel, akseptabel, sensitif, dan praktis. Disamping itu karena terpeliharanya objektivitas penilaian prestasi kerja, hal ini tercermin dalam kegiatan penilaian prestasi kerja itu sendiri yang dilakukan oleh atasan langsung pegawai masing-masing bagian yang lebih mengetahui kelebihan atau kekurangan yang dimiliki oleh pegawai baik tingkat disiplin kerja maupun kualitas kerja.
2. Didalam pelaksanaannya hal-hal yang diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja pegawai, ditekankan pada kualitas kerja pegawai mulai dari prestasi kerja pegawai, potensi, sikap dan keahlian baik keahlian manajerial maupun professional. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi dan keahlian yang ada pada dirinya.
3. Masalah-masalah yang harus diperhatikan agar tidak mempengaruhi atau mengganggu sistem penilaian prestasi kerja pegawai adalah penilaian yang melibatkan pendapat pribadi, kecenderungan menghindari penilaian yang ekstrim, bias terlalu lunak atau keras, sulitnya menetapkan standar untuk menilai unsur-unsur yang berkaitan dengan perilaku pegawai yang dinilai dan belum dapat dimanfaatkannya sistem penilaian prestasi kerja secara maksimal.
4. Usaha-usaha yang telah dilakukan untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul dalam penilaian prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:
 - a. Mengadakan pelatihan penilaian prestasi kerja kepada para penilai agar

penilai dapat memahami bagaimana penilaian prestasi kerja sebaiknya harus dilakukan. Hal ini juga dimaksudkan untuk meminimalkan munculnya pendapat pribadi dalam penilaian prestasi kerja.

- b. Merancang metode pelatihan dan memberikan bimbingan tentang penilaian prestasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penilaian prestasi kerja pegawai, terdapat berbagai hal yang dapat disarankan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk menyempurnakan atau meningkatkan sistem penilaian prestasi kerja pegawai, yaitu:

1. Mengkomunikasikan standar-standar penilaian prestasi kerja kepada para pegawai agar para pegawai tersebut termotivasi melakukan pekerjaan sesuai dengan standar penilaian prestasi kerja.
2. Melakukan percobaan atau simulasi bagi para penilai setelah dilakukan atau diberikan latihan tentang penilaian prestasi kerja.
3. Tingkatkan partisipasi pegawai secara terus menerus dalam penetapan sasaran yang digunakan sebagai tolak ukur penilaian prestasi kerja.
4. Ditetapkan sanksi bagi para penilai dan yang dinilai sesuai dengan tingkat kesalahannya karena didalam praktek kemungkinan dapat terjadi kerjasama yang kurang baik antara penilai dan yang dinilai yang dapat berpengaruh terhadap hasil penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Flipo Edwin B., 2004, **Personal Management**, edisi keenam, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2003, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, PPFE, Yogyakarta
- Heidjerahman, dan Saud Husman, 2003, **Manajemen Personalia**, Erlangga Jakarta.
- Henry Simamora, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia** , STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Keenam, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Malayu Hasibuan. S.P., 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Jakarta.
- _____, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan**, cetakan kesembilan, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Soekanto Reksohadiprodjo, 2003, **Manajemen Proyek**, BPFE, Yogyakarta
- Sondang Siagian, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan ketujuh, PT. Bumi Akara, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2004, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia** PT. BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, cetakan keempat belas, penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2003, **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**, Cetakan Kelima, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wahyudi Bambang, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, penerbit Sulita, Bandung.