

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam pembahasan ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Proses pengambilan keputusan yang baik dan dapat digunakan untuk pendukung personalia dalam penilaian kerja karyawan di PT. CAHAYA IQRA MITRA MANDIRI yaitu dengan mendefinisikan masalah dalam menghadapi situasi yang sulit, membangun model yang mendeskripsikan masalah dalam dunia nyata, mengidentifikasi solusi pada suatu masalah dengan mengevaluasi solusi tersebut, membandingkan potensial dalam masalah yang teribat.
2. kriteria yang digunakan sebagai bahan penilaian dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu kepribadian, keahlian, prestasi, disiplin, dan keterampilan
3. Hasil dari penilaian kinerja karyawan di PT.CAHAYA IQRA MITRA MANDIRI menunjukkan bahwa total kriteria kepribadian adalah 36,7% yang merupakan responden paling penting dalam penilaian kinerja karyawan. kriteria keahlian dengan total 24,3% merupakan responden kedua dari penilaian kinerja karyawan. Kriteria prestasi dengan total 15,0% merupakan pertimbangan ketiga dari penilaian kinerja karyawan. Kriteria disiplin dengan total 13,6%.kriteria keterampilan dengan total 10,3% merupakan kriteria terakhir dalam penilaian kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan masukan dan bermanfaat yaitu sebagai berikut :

1. Hendaknya mengadakan seminar mengenai tujuan kinerja kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk bisa bekerja secara professional dan sebagai motivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar penilaian kinerja.
2. Harus lebih mengoptimalkan dalam melakukan pengawasan kinerja, agar hasil dari kinerja lebih efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Sebaiknya menyediakan kontak saran untuk karyawan, agar setiap karyawan bias mengeluarkan pendapat jika penilaian kinerja tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan, serta karyawan bias memberikan saran kepada penilai agar dalam proses penilaian kinerja sesuai dengan kinerja para karyawan dilapangan, sehingga tidak menimbulkan perselisihan antara penilai dengan para karyawan.