

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan
2. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja atau karyawan telah melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu
3. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM dari organisasi
4. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian kinerja yang berawal dari penyusunan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap tugas jabatan
5. Penilaian kinerja sangat berperan penting bagi pegawai/karyawan untuk mengukur kinerja masing-masing dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif untuk peningkatan kinerja tersebut
6. Penilaian kinerja bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berada di instansi atau organisasi tersebut, yaitu orang yang dinilai (pegawai/karyawan), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan perusahaan

7. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan
8. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.
9. Beberapa hambatan yang terjadi dalam penilaian adalah karena adanya kendala dalam realisasi anggaran, dan hierarki organisasi yang panjang sehingga membuat proses penilaian yang lama.

## 5.2 Saran

1. Karena pegawai/karyawan masih belum mengerti cara menggunakan sistem penilaian kinerja dan perlunya penilaian kinerja ini, maka seharusnya pemerintah atau instansi yang bersangkutan memberikan pelatihan dan pengetahuan terhadap tata cara pengisian Penilaian Kinerja SKP kepada seluruh pegawai instansi agar pegawai lebih mengerti dan sadar akan pentingnya penilaian kinerja ini.
2. Melakukan pembenahan dan revisi terhadap aturan pelaksanaan Penilaian Kinerja dalam Instansi terkait agar aturan atau sistem yang dijalankan bisa akurat dan dapat di ukur dengan lebih baik.