

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisa pada bab-bab sebelumnya, maka sesuai dengan topic pembahasan mengenai penilaian prestasi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem penilaian prestasi dilakukan dengan cara menggunakan metode penilaian kerja dimasa lalu yaitu metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Karena penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu. Penilaian ini juga dilakukan dalam suatu bentuk, dimana karyawan bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.
2. Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera dilakukan satu kali dalam enam bulan yang dilakukan oleh manajer atasan K3 pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.
3. Unsur-unsur yang dinilai berupa ketepatan waktu, prestasi kerja, tanggung jawab, absensi, dan kelengkapan APD.
4. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan reward berupa dipercepat dalam kenaikan jabatan, kenaikan gaji atau bonus, dan piagam prestasi kerja sebagai pengakuan dari penilai terhadap prestasi kerja yang telah dicapainya dan mutasi yang sesuai dengan kesepakatan yang berlaku.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan penulis kepada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera adalah:

1. Sistem penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) P3B Sumatera pada dasarnya sudah dilakukan dengan baik. Namun alangkah baiknya, jika diadakan pemantauan selama proses penilaian. Sehingga tidak terdapat lagi kesalahan dalam melakukan penilaian.
2. Atasan hendaknya dapat subjektif dalam memberikan penilaian kepada karyawan. Sehingga pegawai merasa puas dengan hasil penilaian yang dilakukan.
3. Agar motivasi karyawan selalu meningkat, sebaiknya perlu meninjau ulang sistem reward yang ada, mungkin sistem pemberian insentif atau bonus bagi karyawan perlu diperbaiki atau ditingkatkan karena hal ini berkaitan erat dengan perkembangan prestasi kerja karyawan.

