

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang ada di Biro Pemerintahan dan Otda sesuai dengan teori yaitu menggunakan metode *rating scale* dan *critical incident method*. Dimana karakteristik yang dinilai dalam pelaksanaan evaluasi kinerja mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kesopanan, kedisiplinan, kemampuan, komunikasi, dan keterampilan. Dengan standar penilaian, amat baik (91-100), baik (78-90), cukup (61-75), sedang (51-60), dan kurang (<50).
2. Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan evaluasi kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otda adalah lambatnya pembuatan laporan kegiatan harian dikarenakan pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian sering bertugas ke luar kota dan adanya ketidakadilan dalam hal melakukan penilaian. Solusi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda adalah

3. Dilakukannya pembenahan, pembinaan, dan perhatian oleh atasan langsung, sehingga pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda dapat dilakukan dengan maksimal terhadap para karyawannya.
4. Hubungan antara Evaluasi dengan Kinerja yang ada di Biro Pemerintahan dan Otda setiap karyawan membuat tujuan yang akan dicapainya dalam 1 tahun akan mendatang dan dapat di cocokan dengan ketersediaan sumber daya yang di perlukan.

4.2 Saran

Berikut penulis merangkum saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda Indonesia, yaitu:

1. Mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda ministrasi Pimpinan, penulis menyarankan supaya memperhatikan kendala-kendala yang dihadapi dalam mengevaluasi kinerja para karyawan. Selain itu, para atasan ataupun pihak yang mengevaluasi kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda diharapkan dapat memperhatikan karyawan dengan lebih baik lagi tanpa membedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2. Melakukan beberapa pengecekan yang berulang terhadap hasil kinerja karyawan agar lebih akurat dan tepat sehingga karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang objektif atau sesuai dengan hasil kerja yang dicapainya.
3. Evaluasi kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda setelah dilaksanakan akan menentukan hasil dari kinerja masing-masing karyawan, penulis menyarankan bagi karyawan yang kurang baik dalam pekerjaannya agar mendapatkan bimbingan, peringatan, dan
4. Memberitahukan dengan baik kinerja yang diharapkan perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal demi mendukung kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.