BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya yaitu mengenai efektifitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kota Bandung, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja pada Dinas Bina Marga Kota Bandung berperan sebagai umpan balik tentang kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi pegawai untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya
2. Penilaian prestasi kerja terhadap para pegawai yang ada pada Dinas Bina Marga Kota Bandung dilaksanakan pada bulan Desember tiap-tiap tahun, dengan jangka waktu penilaian adalah dari bulan Januari sampai Desember dalam tahun yang bersangkutan. Hasil dari penilaian tersebut kemudian dituangkan kedalam daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) untuk selanjuatnya disampaikan kepada para pegawai yang dinilai
3. Unsur-unsur yang dinilai dari para pegawai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Sementara dasar yang digunakan dalam melakukan penilaian adalah dengan pemberian nilai, yaitu angka yang diberikan berdasarkan penilaian yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

Adapun kriteria pemberian nilai tersebut adalah 91-100% = amat baik, 76-90% = baik, 61-75% = cukup, 51-60% = sedang, 51% bebawah = kurang

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja pada Dinas Bina Marga Kota Bandung diharapkan sungguh-sungguh menjadi umpan balik bagi pegawai sehingga penilaian prestasi kerja ini dapat bermanfaat bagi pegawai
2. Penilaian prestasi kerja haruslah teliti dan akurat sera optimal dikarenakan penilaian dilakukan selama kurang lebih satu tahun yang merupakan waktu yang sangat lama
3. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja terhadap para pegawai yang ada Dinas Bina Marga Kota Bandung, maka atasan atau pejabat penilai harus bersikap obkektif dalam melakukan penilaian terhadap para bawahannya serta tanpa didasari oleh faktor yang lainnya