# BAB IV

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada tinjauan atas prestasi penilaian prestasi kerja dispenda kota bandung dengan menggunakan dasar-dasar teori yang telah ada sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ditinjau dari pencapaian tujuan penilaian prestasi kerja pegawai berjalan efektif karena telah memenuhi beberapa syarat atau kriteria suatu penilaian kerja seperti : relevan, akseptabel, sensitif, dan praktis. Disamping itu karena terpeliharanya objektivitas penilaian prestasi kerja, hal ini tercermin dalam kegiatan penilaian prestasi kerja itu sendiri yang dilakukan oleh atasan langsung pegawai masing-masing bagian yang lebih mengetahui kelebihan atau kekurangan yang dimiliki oleh pegawai baik tingkat disiplin kerja maupun kualitas kerja.
2. Didalam pelaksanaanya hal-hal yang diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja pegawai, ditekankan pada kualitas kerja pegawai mulai dari prestasi kerja pegawai, potensi, sikap dan keahlian baik keahlian manajerial maupun profesional. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi dan keahlian yang ada pada dirinya.

3. Masalah-masalah ysng harus diperhatikan agar tidak mempengaruhi atau mengganggu sistem penilaian prestasi kerja pegawai adalah penilaian yang melibatkan pendapat pribadi, kecendrungan menghindari penilaian yang ekstrim, bias terlalu lunak atau keras, sulitnya menetapkan standar untuk menilai unsur-unsur yang berkaitan dengan perilaku pegawai yang dinilai dan belum dapat dimanfaatkanya sistem penilaianprestasi kerja secara maksimal.
4. Usaha-usaha yang telah dilakukan untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul dalam penilaian prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Mengadakan pelatihan penilaian prestasi kerja kepada para penilai agar penilai dapat memahami bagaimana penilaian prestasi kerja sebaiknya harus dilakukan. Hal ini juga dimaksudkan untuk meminimalkan munculnya pendapat pribadi dalam penilaian prestasi kerja pegawai.
b. Merancang metode pelatihan dan memberikan bimbingan tentang penilaian prestasi kerja.

## 4.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penilaian prestasi kerja pegawai, terdapat berbagai hal yang dapat disarankan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk

meyempurnakan atau meningkatkan sistem penilaian prestasi kerja pegawai, yaitu :

1. Mengkomunikasikan standar-standar penilaian prestasi kerja kepada para pegawai agar para pegawai trmotivasi melakukan pekerjaan sesuai dengan penilaian prestasi kerja.
2. Melakukan percobaan atau simulasi bagi para penilai setelah dilakukan atau diberikan latihan tentang penilaian prestasi kerja.
3. Tingkatkan partisipasi para pegawai secara terus menerus dalam penetapan sasaran yang digunakan sebagai tolak ukur penilaian prestasi kerja.
4. Ditetapkan sangsi bagi para penilai dan yang dinilai sesuai dengan tingkat yang kurang baik antara penilai dan yang dinilai yang dapat berpengaruh terhadap hasil penilaian.