

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini ada dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan akan menjawab rumusan masalah dari penelitian ini dan saran merupakan usulan yang ditujukan kepada perusahaan yang akan bermanfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan dari data yang sudah dikumpulkan sebelumnya dan analisis serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil studi literatur dari Pedoman Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU) BUMN dan hasil diskusi dengan Manajer Perencanaan dan Pengembangan SDM pada Direktorat Keuangan & SDM di PT. INKA (Persero), maka didapatkan 3 kompetensi dan 16 subkompetensi yang akan digunakan pada penilaian kinerja bulanan karyawan menggunakan metode *rating scale*. Kompetensi yang terpilih adalah kompetensi kinerja, keterampilan, dan aspek lainnya. Subkompetensi dari kompetensi kinerja ada 7, yaitu jumlah/beban kerja yang diselesaikan, kualitas kerja yang dihasilkan, fleksibilitas, inovasi, berbagi pengetahuan, komunikasi, dan kecekatan. Kemudian subkompetensi dari kompetensi keterampilan ada 2 yaitu kerja tim dan pemecahan masalah, sedangkan subkompetensi dari kompetensi aspek lainnya ada 7 yaitu kemandirian, komitmen, etika, proaktif, inisiatif, sistematis, dan tanggung jawab. Kompetensi dan subkompetensi yang terpilih sudah mengacu kepada KPKU BUMN. Antar kompetensi dan subkompetensi memiliki bobot yang berbeda-beda yang didapatkan dari hasil pengolahan menggunakan metode AHP. Bobot dari masing-masing kompetensi yaitu kinerja 0.56, keterampilan 0.145, dan aspek lainnya 0.294. bobot yang digunakan adalah bobot global yang didapatkan dari hasil perkalian bobot masing-masing kompetensi dengan masing-masing subkompetensi.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penilaian kinerja bulanan karyawan Direktorat Keuangan & SDM di PT. INKA (Persero) pada bulan April 2018. Penilaian dilakukan terhadap 102 karyawan yang terdiri dari 52 karyawan organik dan 50 orang PKWT yang dilakukan menggunakan menggunakan metode *rating scale* dengan rata-rata nilai

sebesar 4.152, diperoleh sebanyak 37 orang atau setara dengan 36.27% mendapatkan kategori sangat baik dengan poin prestasi 1.25, 63 orang atau setara dengan 61.27% mendapatkan kategori baik dengan poin prestasi 1.00, dan sisanya sebanyak 2 orang atau setara dengan 1.96% mendapatkan kategori cukup dengan poin prestasi 0.75. Poin prestasi akan mempengaruhi jumlah gaji yang diterima karena poin prestasi mempengaruhi salah satu komponen gaji karyawan. dilihat dari status karyawan, untuk karyawan organik mendapatkan nilai rata-rata 4.150. Dari 52 karyawan sebanyak 20 orang atau setara dengan 38.46% mendapatkan kategori sangat baik, 31 orang atau setara dengan 59.62% mendapatkan kategori baik, dan sisanya 1 orang atau setara dengan 1.92% mendapatkan kategori cukup. Sedangkan untuk karyawan PKWT dengan rata-rata nilai akhir 4.154, dari 50 karyawan sebanyak 17 orang atau setara dengan 34% mendapatkan kategori sangat baik, 32 orang atau setara dengan 64% mendapatkan kategori baik, dan sisanya 1 orang mendapatkan kategori cukup.

## 5.2 Saran

Berikut saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yang ditujukan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1. Perusahaan diharapkan dapat menjadikan hasil penilaian kinerja bulanan karyawan menjadi salah satu input untuk penilaian kinerja semester.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membuat sistem informasi untuk memudahkan pengolahan dari hasil penilaian kinerja karyawan, dan juga dapat melakukan perbaikan untuk penilaian kinerja semester.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan analisis *training* yang dapat diterapkan agar meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan.