

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 4.1 Kesimpulan

Dalam penulisan Tugas Akhir ini bermaksud untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Patra Hulu Cepu terhadap Kompensasi Kerja, selain itu juga untuk memberi bekal mahasiswa untuk kedepan dan meningkatkan generasi yang lebih baik. Dengan bekal ilmu pengetahuan para generasi penerus khususnya yang bergelar Ahli Madya banyak dicari dalam dunia kerja karena bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang Ahli Madya.

Berdasarkan hasil penyusunan Tugas Akhir, maka dapat diambil Kesimpulan bahwa:

- 1) Evaluasi atau penilaian kinerja adalah proses mengukur, menganalisis, dan memberi nilai atas pencapaian target kinerja karyawan dalam satu periode tertentu. Penilaian kinerja atas seorang karyawan melibatkan atasan langsung dan bawahan langsung sebagai sumber identifikasi kriteria unjuk kerja. Atasan langsung yaitu personil yang secara struktural berada langsung diatas karyawan bersangkutan. Sedangkan Atasan tidak langsung Adalah personil yang secara struktural berada diatas atasan langsung karyawan bersangkutan.
- 2) Tujuan dari penilaian kinerja  
Untuk Memberikan panduan bagi pelaksanaan teknis pengukuran, analisis, dan penetapan serta pengadministrasian kinerja karyawan,

mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan memberikan dasar bagi pemberian kompensasi

- 3) Analisis Jabatan adalah proses untuk memperoleh Uraian Jabatan (Job Descriptions) dan Spesifikasi Jabatan (Job Specifications). Uraian Jabatan adalah deskripsi tentang tugas (tanggungjawab), kewenangan (otoritas), dan akuntabilitas (pertanggungjawaban hasil). Spesifikasi Jabatan adalah deskripsi tentang persyaratan jabatan minimal yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan.
- 4) Tujuan dari Analisis Jabatan  
Untuk menetapkan uraian jabatan, yaitu deskripsi tentang tugas, kewenangan, dan akuntabilitas jabatan secara jelas dan tegas, Untuk menetapkan spesifikasi jabatan, yaitu deskripsi tentang persyaratan jabatan minimal yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan
- 5) Pembinaan karyawan merupakan suatu proses bagaimana pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pegawai dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.
- 6) Tujuan dari pembinaan karyawan yaitu untuk peningkatan pengetahuan, perbaikan keterampilan, pembinaan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, dan terhadap tugas-tugasnya.
- 7) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis

pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari pembahasan maka terdapat beberapa saran yang harus diperhatikan untuk merubah menjadi lebih baik, meliputi:

- 1) Sistem penilaian kinerja karyawan belum terlalu dimengerti dan dipahami oleh setiap karyawan, sehingga perlu disebarluaskan pengetahuan tentang sistem penilaian kinerja karyawan pada perusahaan. Caranya dengan memberikan workshop dan pelatihan tentang sistem penilaian kinerja.
- 2) Perlu dipahami mengenai fungsi dan tanggung jawab setiap karyawan dengan jabatan masing-masing, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 3) Menerapkan disiplin waktu dalam bekerja, karena dapat mempengaruhi sistem penilaian kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

**Buku panduan laporan tugas akhir.** 2016. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.

Universitas Diponegoro

Husna Suad & Heiddjrachman.1997. **Manajemen Personalia.** Penerbit BPFE.

Yogyakarta.

Moekiat (1998).**Analisis Jabatan.** Penerbit Mandar Maju. Bandung

Pedoman SOP ( standar Operasional Prosedur ). 2008.PT. SPHC

Pedoman SOP ( standar Operasional Prosedur ). 2008. SDM PT. SPHC

Saydam GouzaJi (1996). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit Djambatan.

Sphc.co.id

Wexley Kenneth N & Yulk Gary (1992).**Perilaku Organisasi dan Psikologi**

**Personalia.** Penerbit Rineka Cipta.

[www.ikachaibrahim.com/7-cara-mengembangkan-karier](http://www.ikachaibrahim.com/7-cara-mengembangkan-karier)

[xerma.blogspot.com/.../pengertian-fungsi-pembinaan-](http://xerma.blogspot.com/.../pengertian-fungsi-pembinaan-)

## **LAMPIRAN**