

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Dalam penilaian kinerja ada beberapa tahap, antara lain:
 - a. Pertama, setiap pegawai negeri sipil diwajibkan mengisi kontrak kerja
 - b. Kedua, mengisi sasaran kinerja pegawai.
 - c. Ketiga, Nilai kinerja pegawai, merupakan hasil proses penilaian selama satu periode
2. Tujuan atau manfaat Penilaian Kinerja
 - a. Digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang biasa digunakan untuk promosi, pemberian balas jasa, pemberhentian, dan lainnya
 - b. Digunakan sebagai dasar mengevaluasi program kerja, struktur organisasi, kondisi, dan peralatan kerja
 - c. Digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan
 - d. Digunakan sebagai dasar menentukan kebutuhan latihan atau pengembangan bagi karyawan
 - e. Digunakan sebagai dasar untuk memotivasi kinerja karyawan
3. Kendala atau hambatan penilaian kinerja antara lain,
 - a. Kurangnya disiplin waktu
 - b. Cenderung menilai rata-rata
 - c. *hallo effect*.

4.2 Saran

1. Diharapkan instansi menggunakan metode penilaian kinerja yang lebih modern karena ketika menggunakan metode yang saat ini sedang diterapkan yaitu metode kuisioner akan memakan waktu yang cukup banyak, dengan menggunakan metode yang lebih modern nantinya dapat memakan waktu yang lebih singkat sehingga lebih efektif dan efisien untuk kedepannya.
2. Pegawai negeri sipil diharapkan merealisasikan target kerja yang tercantum dalam kontrak kerja agar mendapatkan indeks prestasi yang maksimal. Dengan indeks prestasi yang baik akan berdampak baik bagi individu maupun bagi instansi itu sendiri, pegawai negeri sipil yang memiliki indeks prestasi yang baik nantinya akan mendapatkan kenaikan pangkat atau golongan
3. Instansi diharapkan lebih tegas terhadap beberapa unit yang mengalami keterlambatan pengumpulan hasil penilaian kinerja karena dapat berdampak kurang baik bagi instansi kedepannya. Dengan disiplin waktu yang baik maka akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal