

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer atau atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, penilaian Kinerja termasuk kedalam sumber daya manusia, sumber daya manusia yang komperatif adalah kunci kesuksesan perusahaan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan akan membuat karyawan akan selalu berusaha berbuat semaksimal mungkin dalam setiap kegiatan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan dan manajer juga mudah melakukan kegiatan perusahaan dalam bidang menaikan jabatan dari karyawan maupun melihat kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Sejauh ini Penilaian kinerja yang dilakukan PT. Meskom Agro Sarimas, berjalan lancar dan baik, kendala dalam melakukan kebijakan penilaian karyawan juga perusahaan bisa menangani dengan baik. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kegiatan perusahaan selanjutnya.

Selain itu tujuan lain dari perusahaan melakukan Penilaian Kinerja adalah upaya perusahaan dalam melakukan pembinaan SDM untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan yang bersangkutan. Penilaian Kinerja bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap karyawan. Penilaian Kinerja adalah hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Manfaat Penilaian Kinerja ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan sendiri sebagai pihak yang mengeluarkan kebijakan ini, tetapi karyawan yang akan dinilai atau sudah dinilai juga bisa merasakan dampaknya baik positif maupun negatif. Tapi dari wawancara yang penulis lakukan karyawan merespon positif kebijakan Penilaian Kinerja kerja ini.

4.2 Saran

Karyawan adalah sumber daya yang berharga dalam suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang berkualitas dan profesional maka organisasi tersebut akan bisa berhasil dan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu penulis menyarankan kepada PT. Meskom Agro Sarimas, dalam melakukan Penilaian Kinerja karyawan menerapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Lebih memperhatikan proses Penilaian Kinerja karyawan semaksimal mungkin, agar Penilaian Kinerja tidak dianggap sebuah kebijakan yang memberatkan karyawan.
2. Para pimpinan harus mengetahui kemampuan karyawannya dan tidak menilai karyawan dengan seenaknya seperti ada latar belakang persaudaraan atau unsur lainnya. Apabila atasan menilai atas dasar latar belakang persaudaraan dan unsur lainnya, tidak melihat hasil kerja dan kedisiplinan karyawan yang bersangkutan maka hasil penilaian bisa berdampak buruk untuk berkelanjutan, bila terjadi kenaikan jabatan dilihat dari hasil penilaian kinerja. Maka kegiatan perusahaan bakal tidak kondusif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.