

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari laporan perencanaan perancangan penilaian kinerja struktural UK. Maranatha antara lain :

1. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk membuat rancangan penilaian kinerja jabatan struktural, yaitu faktor dan subfaktor yang didapatkan dari hasil pengolahan kuesioner tingkat kepentingan.
2. Rancangan perangkat penilaian kinerja dibuat menjadi 2 bagian. Bagian pertama berbentuk kuesioner untuk mendapatkan point atau bobot masing-masing subfaktor. Contoh kuesioner penilaian kinerja struktural dapat dilihat pada tabel 5.56.

Sedangkan bagian kedua adalah formulir untuk menghitung bobot masing-masing faktor sampai mendapatkan hasil. Contoh formulir dapat dilihat pada tabel 5.58; tabel 5.62; tabel 5.66; tabel 5.70.

Rancangan perangkat penilaian kinerja disebarkan kepada atasan dan bawahan pejabat struktural. Untuk bawahan, yang diminta adalah bawahan langsung dari struktur organisasi (fakultas, jurusan, dosen) dan staf (staf TU / staf sekretariat / staf Biro).

6.2 Saran

Saran untuk penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Melakukan penyebaran pendahuluan untuk mencoba rancangan kuesioner yang dibuat.
2. Penilaian kinerja untuk jabatan struktural UK Maranatha sebaiknya setiap satu tahun sekali, agar penilaian yang didapat untuk setiap pejabat struktural dapat diketahui perkembangannya dan untuk menghindari kebiasaan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya hanya pada saat akan dilakukan penilaian. Penilaian kerja tidak dilakukan

selama dua tahun sekali karena, waktu enam bulan dirasakan sebentar karena perlu ada penyesuaian untuk melakukan pekerjaan.

3. Jumlah bawahan (dosen) yang akan menjadi responden dipilih secara random. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam proses penilaian kinerja dikarenakan jumlah dosen yang banyak.
4. Jumlah responden yang akan mengisi kuesioner sebaiknya lebih diperhatikan, dalam hal ini sebaiknya jangan terlalu sedikit sehingga membuat hasil yang didapatkan menjadi bias.