

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Dari hasil pengolahan data menggunakan *cut off point* didapatkan beberapa subfaktor yang berada di bawah nilai *cut off point*, akan dibuang dan tidak digunakan dalam pembuatan kuesioner perbandingan pembobotan. Subfaktor-subfaktor yang dianggap perlu pada universitas “X” dibanding antara lain menjadi contoh dan teladan bagi para peserta didik, memberikan umpan balik yang baik untuk mendorong kegiatan belajar, bertanggung jawab dalam menghasilkan lulusan dengan motivasi dan integritas tinggi, memberikan pertimbangan kepada mahasiswa tentang mata kuliah yang seharusnya diambil dan SKS yang diambil, mempunyai kemampuan pedagogi dimana dosen harus melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dalam subyek kajiannya, menyediakan/memberikan kegiatan-kegiatan yang merangsang keingintahuan, membantu mengekspresikan gagasan-gagasannya, dan mengkomunikasikan idenya.
2. Bobot tiap faktor-faktor dan subfaktor-subfaktor penilaian kinerja dosen didapatkan dari perhitungan data menggunakan metode AHP. Besar bobot tiap faktor dan subfaktornya dapat dilihat pada formulir penilaian kinerja dosen.
3. Formulir penilaian kinerja yang di dapatkan dari hasil penelitian berisikan beberapa pernyataan yang dianggap perlu dimiliki seorang dosen. Data-data dalam formulir penilaian kinerja berasal dari kuesioner penilaian kinerja yang di isi oleh atasan dari dosen yang akan di nilai. Hasil akhir untuk tiap faktor pada formulir penilaian kinerja dosen akan di jumlahkan dengan total faktor yang lain. Dari penjumlahan tersebut maka akan didapatkan Total Nilai Pekerja (TPK). Hasil Total Nilai Pekerja (TPK) nantinya akan digunakan untuk mengevaluasi kinerja dosen bersangkutan.

## **6.2 Saran**

Agar pelaksanaan penilaian kinerja dosen dapat berjalan dengan lancar, maka :

1. Sebaiknya disusun mekanisme penyebaran kuesioner penilaian kinerja dosen dan di bentuk tim yang khusus untuk mengolah hasil formulir penilaian kinerja tersebut.
2. Sebelum formulir penilaian kinerja ini di gunakan menilai kinerja dosen, sebaiknya dilakukan pengujian terlebih dahulu.
3. Untuk penelitian lebih lanjut, dapat dilakukan penelitian mengenai sistem penilaian 360<sup>0</sup> yang pengisian kuesionernya bisa di isi oleh mahasiswa dan rekan kerja dosen itu sendiri.