

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di UD *Ring Plat Bolt* yang belum menerapkan penilaian kinerja dan belum adanya standarisasi terhadap sasaran kerja dalam penelitian ini melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode (BARS) *Behaviorally Anchored Rating Scale* metode yang tepat untuk melakukan penentuan penilaian berdasarkan faktor-faktor yang menjadi sebuah variabel dalam melakukan penilaian dan (MBO) *Management By Objective* melakukan penentuan persentase terhadap sasaran dan standarisasi dalam melakukan penilaian dengan menampung opini/saran dari pemilik perusahaan dalam melakukan salah satu pengembangan terhadap perusahaan

1. Pada penilaian kinerja dengan metode (BARS) dapat diketahui bahwa semua faktor variabel mempengaruhi kinerja dengan bantuan pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa variabel kualitas kerja memiliki (2,8171) dengan indikator Kemampuan menjaga kualitas kerja meskipun dalam situasi tekanan, keterampilan teknis (1,671) dengan indikator Kemampuan menggunakan alat dan mesin sesuai dengan prosedur yang benar, Komunikasi dan Kerjasama Inisiatif (4,343) dengan indikator Kemampuan untuk berkoordinasi dan bekerja sama dengan tim, Kemampuan Mengatasi Masalah (2,621) dengan indikator Kemampuan mengatasimasalah dan memecahkan masalah, Kedisiplinan dan Tanggung Jawab (1,115) dengan indikator Kemampuan untuk memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing.
2. UD. *Ring Plat (Bolt)* ini sekarang akan terus menerapkan beberapa standar, standar ini mencakup kualitas hasil kerja, keterampilan teknis, komunikasi dan kerjasama inisiatif, kemampuan mengatasi masalah, serta kedisiplinan dan tanggung jawab. Perusahaan juga memberikan usulan *Feedback* kepada karyawan berdasarkan hasil penilaian.

5.2. Saran

1. Terus menerapkan metode BARS dalam penilaian kinerja untuk memastikan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan tetap terjaga. Perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses penilaian ini, memberikan umpan balik yang akan membentuk dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dalam aspek kedisiplinan dan tanggung jawab.
2. Memperkuat penerapan metode MBO untuk pengaturan target karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa target yang ditetapkan adalah terukur, realistis, dan relevan dengan tujuan perusahaan.

