**BAB IV**

**SIMPULAN DAN SARAN**

**4.1 SIMPULAN**

Dari pembahasan didepan dapat disimpulkan bahwa:

1. Metode yang digunakan dalam penilaian kinerja yaitu menggunakan metode pendekatan sifat yang berorientasi pada metode penilaian kinerja skala penilaian *(rating scale).* Dalam metode penilaian terdapat beberapa unsur-unsur yang menjadi dasar penilaian kinerja karyawan . Dan dimana unsur-unsur tersebut dilihat apakah karyawan dapat memenuhinya atau tidak setelah itu dilakukan pemeringkatan nilai dalam penilaian kinerja.
2. Pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan setiap enam bulan sekali (persemester). Penilaian dilakukan dengan menggunakan sistem yang bernama SIPK ( Sistem informasi penilaian kinerja). Setiap penilaian yang ada itu berbeda dengan karyawan yang satu dengan lainya, karena penilaian ditentukkan oleh masing-masing target dari karyawan itu sendiri. Adapun dasar penilaian yaitu mengetahui absensi pegawai, disiplin, target yang dicapai serta sikap karyawan dalam perusahaan. Selain itu penilaiaan dilakukan dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan kompensasi/IKS, kenaikan *grade/level*, jabatan, serta sanksi jika terjadi penyimpangan.
3. Masalah yang sering terjadi yaitu absensi pegawai, karena masih banyaknya karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan jam kerja yang ada, dan banyaknya karyawan yang salah dalam penginputan *evidence* yang ada sehingga memperhambat proses penilaian dan mengurangi penilaian kinerja jika absensi pegawai tersebut kosong. Solusi yang dilakukan Seorang penilai biasanya mengoreksi absensi setiap hari dan memeriksa *evidence* ( surat keterangan absensi ) yang di uplod oleh karyawan, untuk mencegah ketidaksesuaian absen serta langsung mengkoreksi jika terjadi kesalahan. Dan memanggil karyawan yang tidak memenuhi aturan (absensinya kosong)

**4.2 SARAN**

Masalah yang timbul dalam penilaian kinerja yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero). Itu terbukti dari kurangnya pengetahuan karyawan tentang penilaian kinerja dan faktor apa saja yang dinilai dalam penilaian kinerja yang ada.

Saran dari penulis PT. PLN (Persero) Lebih mensosialisasikan lagi tentang penilaian kinerja yang ada agar setiap karyawan mengetahui bagaimana cara penilaian kinerja dan apa yang dinilai. Dengan begitu dapat mengurangi timbulnya kesalahpahaman karyawan pada hasil penilaian kinerja dan adanya sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan contohnya kurangnya jam kerja dan kesalahan dalam penginputan *evidence* . Sosialisasi dilakukan pada saat rapat evaluasi setiap enam bulan sekali