

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa:

1. Kriteria yang digunakan pada penilaian kinerja pegawai bagian Manajerial di Badan Penembangan Sumber Daya Manusia adalah berdasarkan aspek-aspek penilaian perilaku PNS yaitu, orientasi pelayanan, integritas, kerjasama, komitmen dan disiplin dengan subkriteria yang digunakan berjumlah 12 subkriteria yaitu bersikap ramah, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, bekerja dengan benar, jujur dan teratur, bekerja dengan baik walau tidak diawasi oleh pimpinan, mempunyai akhlak yang baik, memiliki loyalitas, mempunyai tanggung jawab, tidak menunda-nunda pekerjaan, tidak pernah masuk absen tanpa alasan yang jelas, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, suka membantu rekan kerja yang kesulitan dan mampu berkomunikasi dengan baik .
2. Hasil bobot kriteria dan subkriteria menggunakan metode ANP, dimana dalam komponen kriteria bobot tertinggi adalah kerjasama (0,353354) dan bobot terendahnya adalah orientasi pelayanan (0,051197). Sedangkan untuk subkriteria bobot tertinggi adalah memiliki loyalitas (0,175543) dan bobot terendah mampu berkomunikasi dengan baik (0,036438). Penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *Rating Scale* diperoleh nilai kinerja sangat tinggi ada 6 orang dan kinerja tinggi ada 2 orang.

5.2. Saran

1. Perlu adanya pembobotan dari masing-masing kriteria dan subkriteria yang sudah ditentukan dengan metode ANP, untuk urutan nilai bobot prioritas dari kriteria dan subkriteria sebaiknya menggunakan software Super Delicions agar nilai bobotnya lebih jelas
2. Perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode *Rating Scale* untuk mendapatkan hasil nilai dan persentase kinerja dari

masing-masing pegawai, dan untuk mengetahui mana pegawai yang mempunyai kinerja dan pegawai yang mempunyai kinerja rendah .



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN