BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, berikut adalah kesimpulan yang dapat disampaikan:

1. Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih bersifat objektif dibandingkan dengan sistem sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh penilaian yang dilakukan dari berbagai perspektif yang berbeda, yaitu penilaian oleh atasan, penilaian oleh rekan kerja, penilaian oleh bawahan, dan penilaian diri sendiri. Karyawan termotivasi untuk menampilkan performa terbaik mereka, tidak hanya kepada atasan, tetapi juga kepada rekan kerja dan bawahan mereka. Selain dari pihak lain, karyawan secara aktif menilai diri sendiri untuk mengukur sejauh mana kontribusi mereka kepada perusahaan. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses evaluasi, hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Penelitian ini mengembangkan sistem pembobotan kompetensi untuk evaluasi kinerja karyawan, yang didasarkan pada lima kriteria utama, yaitu Profesionalitas (0,54), Kinerja (0,20), Kerja Sama Tim (0,11), Sikap (0,10), dan Inisiatif (0,06). Berdasarkan pembobotan tersebut, sistem pemilihan karyawan terbaik menghasilkan tiga karyawan dengan nilai tertinggi. Karyawan dengan memiliki 3 skor tertinggi adalah Samuel Steven (1,00), Muhammad Sulthan Rafli Maajid (0,947675), dan Muhammad Insan Kamil (0,920534). Ketiga karyawan ini dinyatakan sebagai individu dengan kinerja terbaik dalam sistem evaluasi yang telah diterapkan.

5.2 Saran

Penelitian selanjutnya dapat diperbaiki dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi berikut:

1. Penelitian lebih lanjut bisa mengeksplorasi penggunaan metode lain seperti PROMETHEE untuk membandingkan keefektifan dan akurasi dalam pemilihan karyawan terbaik. Metode ini juga menyediakan pembobotan

dinamis yang memungkinkan penyesuaian terhadap perubahan prioritas dan kondisi organisasi, serta dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan transparan.

2. Penelitian lebih lanjut dapat mengembangkan sistem pemilihan karyawan terbaik dengan menggunakan metode *Fuzzy Multi-Criteria Decision Making* (FMCDM) untuk menangani ketidakpastian dalam penilaian karyawan. Dalam pendekatan ini, skala penilaian dapat diwakili dengan bilangan *fuzzy* dan dikombinasikan dengan metode *Fuzzy AHP* untuk pembobotan kriteria.

UNIVERSITAS TRILOGI