

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan pembahasan dan analisis, maka diperoleh kesimpulan bahwa penilaian kinerja dengan menggunakan metode 360 *Degree* lebih efektif daripada penilaian kinerja dengan metode tradisional. Hal ini dapat di lihat dari hasil analisis pada bab iv bahwa setiap dosen menerima *feedback* dari berbagai sumber lain seperti atasan, rekan kerja dan bawahan atau mahasiswa. Melihat hasil penilaian kinerja dosen dengan metode 360 *degree* terdapat gap yang bernilai positif dan negatif yang artinya bahwa apabila penilaian diri sendiri lebih besar dari pada penilaian yang di berikan oleh sumber lain maka hasil kinerja belum sesuai dengan apa yang dosen tersebut harapkan, begitu sebaliknya apabila penilaian diri sendiri lebih kecil daripada penilaian yang di berikan oleh sumber lain maka hasil kinerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh dosen tersebut.

Dari parameter-parameter yang diukur, dapat dilihat bahwa parameter pedagogik, kepribadian dan sosial nilainya cenderung baik. Sedangkan untuk parameter profesional karyawan, nilainya cenderung kurang baik baik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti perlu memberikan beberapa saran yang dapat di pertimbangkan untuk pihak Institut Agama Islam Darussalam demi perkembangan perguruan tinggi ini untuk dekade yang akan datang. Adapun saran yang di sampaikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perguruan tinggi memberikan pelatihan berupa seminar dan kursus sesuai bidangnya kepada semua dosen untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar
2. Sebaiknya dosen dekan sebagai atasan terbuka dalam memutuskan penilaian kinerja, agar hasil penilaian kinerja dosen pengajar digunakan sebagai bahan evaluasi peningkatan kinerja.
3. Pihak yayasan IAIDA sebaiknya menambah dosen pengajar agar kinerja para dosen pengajar lebih maksimal dalam mengajar.
4. Fasilitas pendukung dosen pengajar dalam belajar mengajar lebih ditingkatkan.