

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini menjawab rumusan masalah dari penelitian ini dan saran penelitian ini berisi usulan yang ditujukan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.

5.1 KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari *performance appraisal existing* ditunjukkan pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1 Hasil *Performance Appraisal Existing*

NO	JABATAN	EXISTING	NO	JABATAN	EXISTING
1	Staf Hortikultura	91	16	Penyelia Pengendalian & Pelaporan	84
2	Asman Pengadaan Barang&Jasa	91	17	Staf Pengembangan & Perencanaan	84
3	Manajer SDM&Umum	90	18	Staf Kehumasan	83
4	Sekretaris Regional	90	19	Penyelia Sekretaris & Pelaporan	83
5	Asman Akuntansi	90	20	Penyelia Logistik	83
6	Kasir	90	21	Staf Keuangan	83
7	Staf Administrasi Keuangan	90	22	Staf Akuntansi Manajemen	83
8	Manajer Produksi	88	23	Staf akuntansi	83
9	Staf Akuntansi Keuangan	87	24	Staf Pelaporan	82
10	Manajer Keuangan	86	25	Staf Administrasi Ritel	82
11	Staf Intensifikasi	86	26	Penyelia Pembinaan & Pengembangan	82
12	Penyelia Distribusi Pasar	86	27	Staf Produksi benih padi	81
13	Asisten Manajer Keuangan	86	28	Staf Anggaran	81
14	Asman SDM	85	29	Asman Pengelolaan Aset	81
15	Staf Benih Pangan	84	30	Manajer Pemasaran	0

Berdasarkan Tabel 5.1, hasil *performance appraisal* tertinggi adalah Staf Hortikultura sebesar 91 dan hasil *performance appraisal* terendah adalah Manajer Pemasaran karena belum dilakukan penilaian ketika sudah menjabat posisi Manajer Pemasaran.

2. Hasil dari *performance appraisal* menggunakan metode 360 derajat ditunjukkan pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2 Hasil *Performance Appraisal* Menggunakan Metode 360 Derajat

NO	JABATAN	TOTAL	NO	JABATAN	TOTAL
1	Sekretaris Regional	92,88	16	Staf Keuangan	80,48
2	Manajer SDM&Umum	92,08	17	Staf Anggaran	80,08
3	Manajer Keuangan	85,64	18	Penyelia Logistik	79,79
4	Manajer Produksi	85,35	19	Penyelia Pengendalian & Pelaporan	79,74
5	Manajer Pemasaran	84,1	20	Penyelia Distribusi Pasar	79,71
6	Staf Pengembangan & Perencanaan	82,8	21	Asman SDM	79,62
7	Penyelia Pembinaan & Pengembangan	82,36	22	Staf Hortikultura	79,51
8	Penyelia Sekretaris & Pelaporan	81,83	23	Staf Administrasi Ritel	78,61
9	Staf akuntansi	81,67	24	Staf Pelaporan	78,57
10	Staf Akuntansi Manajemen	81,58	25	Staf Produksi benih padi	78,36
11	Asman Pengadaan Barang&Jasa	81,4	26	Staf Benih Pangan	77,81
12	Asman Pengelolaan Aset	81,21	27	Staf Administrasi Keuangan	77,75
13	Asman Akuntansi	81,06	28	Staf Kehumasan	77,18
14	Asisten Manajer Keuangan	81,03	29	Kasir	77,14
15	Staf Intensifikasi	80,74	30	Staf Akuntansi Keuangan	75,46

Berdasarkan Tabel 5.2, hasil *performance appraisal* tertinggi adalah Sekretaris Regional sebesar 92,88 dan hasil *performance appraisal* terendah adalah Staf Akuntansi Keuangan sebesar 75,46.

3. Berdasarkan perbandingan hasil *performance appraisal existing* dengan hasil penilaian menggunakan metode 360 derajat, sebanyak 83% hasil penilaian karyawan menggunakan metode 360 derajat lebih rendah daripada hasil penilaian karyawan *existing*. Hal ini mengindikasikan adanya penyimpangan penilaian.

5.2 SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini untuk mendukung perbaikan yang ditujukan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya dapat menggunakan rekomendasi perbaikan sistem *performance appraisal* dengan langkah-langkahnya sesuai dengan metode yang ada di penelitian ini.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan usulan perbaikan pada sistem *performance appraisal* dengan metode lain atau mengembangkan dari permasalahan *performance appraisal*.