

BAB V

PENUTUP

Pada bagian bab v ini atau bab kesimpulan dan saran akan di jelaskan mengenai perolehan berdasarkan tujuan penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan.

A. Kesimpulan

Berasarkan penelitian yang di lakukan oleh penulis, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat di ambil.

1. Metode 360 Derajat sebagai penilaian kinerja karyawan di pergunakan dan di terapkan dengan baik dalam Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan, pihak Bank atau para karyawan merasakan manfaat dari metode ini sangat baik di banding dengan metode penilaian seperti sebelumnya yang hanya melibatkan atasan saja, metode 360 Derajat berjalan secara efektif di Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan karena perusahaan telah mengikuti tahapan atau prosedur penilaian pelaksanaan yaitu *input process* dan *output* yang menjadi kunci dari ke efektifan serta melihat dari hasil penelitian, dengan adanya metode 360 derajat kinerja karyawan mengalami peningkatan dari sebelumnya di lihat dari perkembangan karyawan itu dan karyawan lebih bertanggung jawab serta fokus pada pekerjaannya, ini lah dampak positif yang di berikan dari metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan.
2. Masalah yang di temukan pada proses penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Metode 360 Derajat hanya masalah waktu penilaian yang menggunakan sedikit lebih banyak waktu sebab melibatkan seluruh karyawan dalam memberikan penilaian serta adanya ketidak jujuran dalam memberikan pernyataan.
3. Upaya yang di gunakan untuk mengatasi masalah yang di temukan dalam proses penilaian yaitu dengan memberikan durasi waktu agar lebih kondusif lagi serta memberikan sanksi apabila ketahuan karyawan memberikan penilaian yang tidak sebenar-benarnya.

B. Saran

Seorang peneliti haruslah memberikan manfaat dari setiap penelitian yang telah dilakukan dan berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi atau perusahaan serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian. Maka dari itu hasil penelitian menggunakan Metode 360 Derajat memberikan saran sebagai berikut.

1. Untuk meminimalisir masalah yang di hadapi pada saat proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang di gunakan Metode 360 Derajat pihak yang menggunakan harus betul-betul memperharikan kemampuan penilai agar hasil yang di dapatkan lebih objektif dengan mengadakan pelatihan mendalam sebelum melaksanakan proses penilaian.
2. Dalam membahas hasil penilaian kinerja pada saat musyawarah atau rapat setiap orang harus mampu berbicara atau memiliki lisan yang baik agar hasil penilaian yang di bicarakan tidak menimbulkan kesalahpahaman.
3. Dalam proses pelaksanaan penilaian Metode 360 Derajat, akan berjalan efektif jika mengikuti pedoman atau tahapan dalam implementasi Metode 360 Derajat.