

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan dan selanjutnya penulis akan memberikan beberapa saran kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Selatan antara lain sebagai berikut:

1. Persepsi atau pandangan pegawai dalam hal penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Selatan masih belum sempurna secara keseluruhan baik secara sistem maupun objektivitas penilaian pegawai serta kepuasan pegawai terhadap penilaian prestasi kerja yang masih tidak merata dalam instansi tersebut walaupun ditetapkan waktu penilaian prestasi kerja dilakukan dalam 1 tahun sekali
2. Penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Selatan yang pada awalnya dilakukan secara manual mengalami banyak hambatan sehingga dilakukan perubahan sistem yang dilakukan secara online untuk memudahkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Namun sistem online yang belum stabil dan belum sempurna mengakibatkan beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menilai pegawai serta dalam penginformasian hasil penilaian prestasi kerja.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya yakni:

1. Menurut saya, penilaian prestasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Selatan sebaiknya dibutuhkan perbaikan dan peningkatan mutu sistem online secara keseluruhan agar dapat melancarkan proses penilaian prestasi kerja. Selain itu, peningkatan objektivitas penilaian para pegawai juga dibutuhkan agar dapat menimbulkan rasa keadilan bagi semua pihak kantor.
2. Untuk meminimalisir kesulitan atau gangguan yang dialami pegawai dalam sistem penilaian prestasi kerja yang belum stabil, maka dibutuhkan penginformasian untuk perbaikan sistem penilaian prestasi kerja terlebih dahulu agar setelah perbaikan sistem telah dilaksanakan, penilaian prestasi kerja yang akan dilakukan pegawai dapat dijalankan secara maksimal dan tidak terkendala *error* atau gangguan yang dapat menimbulkan kesalahan pada pegawai yang menilai dan dinilai prestasi kerja.