

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT Garam (Persero) Surabaya yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu masih kurangnya kesadaran dan pengawasan antar pegawai dan atasan dalam menjalankan penilaian kinerja karyawan, karena formulir penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara manual oleh atasan masing-masing divisi. Sehingga pengerjaan penilaian dianggap menambah beban pekerjaan karyawan dan adanya faktor *human error* seperti, berkas mudah terselip atau hilang yang menyulitkan dalam pendokumentasian berkas hasil penilaian kinerja karyawan.

Adanya perbedaan antara teori yang kenyataan yang terjadi dilapangan mengenai langkah-langkah proses penilaian kinerja karyawan. Dimana penerapan di lapangan, penilaian kinerja dilakukan oleh atasan masing-masing divisi dan hasil penilaian kinerja dikumpulkan di Divisi SDM & Umum tanpa adanya tindak lanjut lebih jauh lagi mengenai karyawan yang dinilai dan langsung didokumentasikan oleh bagian kepegawaian. Penilaian kinerja karyawan hanya melingkupi aspek umum seperti, kejujuran, kesabaran, kedisiplinan, kerapihan, kebersihan, ketrampilan karyawan, dan tidak terlalu detail, sehingga pengerjaan penilaian kinerja karyawan tidak memberikan efek bagi perkembangan karier