

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Sistem penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh yang dihasilkan sistem penilaian kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 17,17%.
2. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh yang dihasilkan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25,39%.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Data penelitian yang digunakan hanya dari penyebaran kuesioner tertutup, dan belum melakukan wawancara pertanyaan lisan atau tertulis kepada responden untuk mengumpulkan informasi-informasi yang lebih akurat dan relevan.
2. Karena menggunakan kuesioner kemungkinan ada suatu respon bias dari responden yang dapat disebabkan beberapa hal, antara lain: (a) kemungkinan responden tidak menjawab secara serius atau tidak jujur; (b) peneliti tidak

mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan.

### 5.3 Saran

Saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian ini antara lain:

1. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih rutin dalam melakukan evaluasi atau pengembangan terhadap sistem penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah metode wawancara kepada pihak manajemen perusahaan yang berkaitan langsung dengan sistem penilaian kinerja dan sistem penghargaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat memasukkan variabel motivasi sebagai mediasi antara sistem penilaian kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.