

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Artinya pemberian *reward* atau imbalan kepada karyawan dapat meningkatkan penilaian kinerja mereka.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Artinya semakin baik pemberian *reward* atau imbalan kepada karyawan, seperti pengakuan publik, penghargaan atau sertifikat, fleksibilitas waktu, dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Artinya, ketika karyawan menerima penilaian yang jelas dan adil terhadap kinerja mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka
4. Penilaian kinerja memediasi hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Artinya, pemberian *reward* atau imbalan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat melalui proses penilaian kinerja yang

dilakukan. Dalam konteks ini, penilaian kinerja berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan pemberian *reward* dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya hubungan antara *reward*, penilaian kinerja, dan kinerja karyawan.

5. *Reward* dan penilaian kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya. Artinya, pemberian *reward* dan proses penilaian kinerja secara bersama-sama memiliki dampak yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian maka, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya:
 - a. Menciptakan beragam jenis imbalan, tidak hanya finansial tetapi juga non-finansial. Ini dapat mencakup pengakuan, pengembangan keterampilan, atau peningkatan fleksibilitas waktu kerja. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai dalam berbagai aspek kehidupan. Serta membuat hubungan langsung antara kinerja unggul dan imbalan yang diberikan. Program insentif yang jelas dan terukur dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk mencapai dan melebihi target yang ditetapkan.
 - b. Menggunakan penilaian kinerja sebagai alat untuk pengembangan karyawan daripada hanya sebagai alat evaluasi. Pemimpin dapat

memberikan umpan balik konstruktif, merancang rencana pengembangan, dan bekerja bersama karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Serta melibatkan karyawan dalam proses penilaian kinerja mereka. Diskusi dua arah antara atasan dan bawahan dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi, menciptakan rasa kepemilikan, dan memastikan bahwa karyawan merasa diperhatikan.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Pertimbangkan variabel-variabel kontekstual yang dapat memengaruhi hubungan antara *reward*, penilaian kinerja, dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan sumber daya manusia dapat memainkan peran penting.

