

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang sistem informal performance appraisal, dan reward terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garam Rafflesia, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem Informal Performance Appraisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garam Rafflesia.
2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garam Rafflesia
3. Sistem Informal Performance , dan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garam Rafflesia. Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*), Sistem informal performance appraisal, Reward dan Kinerja karyawan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 0,850 atau 85.0% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisahnya 0,15 atau 15,0% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terpadu dan citra perusahaan terhadap keputusan terhadap para karyawan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel Sistem informal performance appraisal memiliki tanggapan responden sebesar 4,30 yang termasuk kategori tinggi, disarankan kepada perusahaan terutama divisi sdm untuk mempertahankan kualitas pelaksanaan sistem informal performance appraisal dengan cara mendokumentasikan praktik terbaik atasan, memberikan pelatihan berkelanjutan serta mengintegrasikan hasil penilaian informal sebagai data pendukung dalam formal performance appraisal agar sistem penilaian kinerja lebih komprehensif.
2. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Reward memiliki nilai tanggapan responden sebesar 3,25 yang termasuk dalam kategori cukup, maka divisi sdm sebagai pengelola sistem kompensasi perusahaan memiliki peran strategis untuk melakukan perbaikan. Sdm disarankan untuk meninjau Kembali struktur Reward, memastikan keadilan internal dan eksternal, serta membangun komunikasi yang efektif terkait kebijakan reward. Hal ini penting agar fungsi sdm dalam menjaga motivasi dapat berjalan optimal.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel sistem i
performance appraisal dan reward terhadapkinerja karyawan sehin
menghasilkan penelitian baru dan lebih baik.
4. Pada variabel Sistem informal performance appraisal memiliki tanggapan responden sebesar 4,30 yang termasuk kategori tinggi, disarankan kepada perusahaan terutama divisi sdm untuk mempertahankan kualitas pelaksanaan sistem informal performance appraisal dengan cara mendokumentasikan praktik terbaik atasan, memberikan pelatihan berkelanjutan serta mengintegrasikan

hasil penilaian informal sebagai data pendukung dalam formal performance appraisal agar sistem penilaian kinerja lebih komprehensif.

5. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Reward memiliki nilai tanggapan responden sebesar 3,25 yang termasuk dalam kategori cukup, maka divisi sdm sebagai pengelola sistem kompensasi perusahaan memiliki peran strategis untuk melakukan perbaikan. Sdm disarankan untuk meninjau Kembali struktur Reward, memastikan keadilan internal dan eksternal, serta membangun komunikasi yang efektif terkait kebijakan reward. Hal ini penting agar fungsi sdm dalam menjaga motivasi dapat berjalan optimal.
6. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel sistem informal performance appraisal dan reward terhadap kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan penelitian baru dan lebih baik