

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi memediasi efek sistem reward terhadap kinerja karyawan, motivasi berfungsi sebagai mediasi parsial. *Sistem reward non financial* mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi, dan motivasi mempunyai efek positif terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan akan semakin termotivasi, dan seorang karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap kinerja.

#### **5.2 Saran**

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah:

1. Perusahaan dalam menerapkan sistem reward non finansial yang lebih baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya menggunakan promosi, tanggung jawab, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, Flexibel pekerjaan, keamanan kerja, cuti, serta pembelajaran dan pengembangan, sebagai bagian dari skenario reward non finansial.
2. Uji beda menunjukkan bahwa persepsi Sistem Reward Non Finansial responden berbeda berdasarkan lama kerja. Rerata Sistem Reward Non

Finansial ( persepsi responden terhadap pentingnya Sistem Reward Non Finansial ) tertinggi sebesar 4,7 ada pada responden yang memiliki lama kerja lebih dari 15 tahun. Perusahaan memperhatikan Sistem Reward Non Finansial untuk karyawan yang lama bekerja lebih dari 15 tahun. Idealnya karyawan yang bekerja lebih dari 15 tahun mereka menduduki posisi yang tinggi, sehingga kebutuhan non finansial itu menjadi penting.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang dikirim atau diberikan langsung kepada karyawan perusahaan manufaktur di kota Semarang. Sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan model yang sama diuji dengan sampel yang berbeda pada waktu dan tempat yang berbeda, serta dapat menambah sampel yang lebih banyak supaya persepsi individu lebih bervariasi.

Ada perbedaan Sistem Reward Non Finansial berdasarkan pendidikan, Lama Bekerja, dan Umur, dan ada perbedaan Motivasi berdasarkan Umur, serta adanya perbedaan Kinerja berdasarkan umur, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan memasukkan Sistem Reward Non Finansial berdasarkan pendidikan, Lama Bekerja, dan Umur, Motivasi dan kinerja berdasarkan umur sebagai Variabel Kontrol.