

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah dengan evaluasi kinerja sebagai variabel mediasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Cirebon. Fakta ini terkonfirmasi melalui perhitungan menggunakan *SPSS Versi 23*, dengan angka signifikansi  $0,002 > 0,05$ . Dengan menganalisis serta menginterpretasi temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat reward memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa secara mutlak reward yang diberikan oleh Bank BTN Syariah Cirebon baik dan merata. Dengan hasil terhadap responden maka sudah jelas bahwasannya reward mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Evaluasi kinerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fakta ini terkonfirmasi melalui perhitungan menggunakan *SPSS Versi 23*, dengan angka signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ . Dengan menganalisis serta menginterpretasi temuan tersebut, bisa diungkapkan bahwa tingkat evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui evaluasi kinerja di Bank BTN Syariah Cirebon. Fakta ini terkonfirmasi dari nilai  $t$  hitung yaitu sebesar 2,399 dan jika dibulatkan yaitu 2,4 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari  $t$  tabel dengan signifikansi 5% yaitu sebesar 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan, yang berarti evaluasi kinerja dapat memediasi antara reward terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jawaban responden dari penyebaran kuesioner menunjukkan hasil yang positif

## B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian serta kesimpulan yang telah dijelaskan, terdapat saran-saran untuk penelitian berikutnya antara lain:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Bank BTN Syariah Cirebon harus memperhatikan pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, serta memperbaiki sistem evaluasi atau penilaian kinerja dan pemberian reward. Hal ini dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, dan agar mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti berikutnya, hasil dari penelitian ini bisa menjadi rujukan serta disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang tidak tercakup pada penelitian ini.

