

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil serta pembahasan pada penelitian diatas, tentang Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Komitmen karyawan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di *Coffee Shop* Kota Metro dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Temuan menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasi bahwa jika Sistem Pengukuran Kinerja tinggi maka belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tersebut, karena Kinerja Karyawan tidak akan mempengaruhi atas dasar Sistem Pengukuran Kinerja saja kalau tidak ada yang dituju
2. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.
Sistem Pengukuran Kinerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Karyawan artinya penting adanya Sistem Pengukuran Kinerja agar Komitmen Karyawan yang mulai menurun bisa di tingkatkan melalui evaluasi pengukuran, jika karyawan merasa adil dengan penilaian yang diberikan oleh manajer atau atasan maka karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dibanding dirinya sendiri.
3. Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan hasil penelitian ini, Dengan adanya komitmen karyawan dalam suatu hubungan antar karyawan tempat kerja yang aktif akan memberikan suatu kinerja yang baik untuk terus mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh tempat kerja. Karyawan yang memiliki rasa berkomitmen yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan tempat kerjanya, dan karyawan cenderung akan terus meningkatkan kinerja yang telah karyawan janjikan.
4. Komitmen Karyawan memediasi hubungan antara Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Karyawan. Sistem pengukuran kinerja merupakan evaluasi yang harus diterapkan di perusahaan atau tempat tempat kerja dikarenakan untuk menilai apakah kinerja para karyawan masih tetap stabil ataupun sebaliknya, Karena adanya sistem pengukuran yang menjadikan kinerja karyawan yang membaik jika memiliki tujuan misalkan tujuan

karyawan itu berkomitmen terhadap pekerjaannya dengan adanya pengukuran kinerja, atasan atau manajer akan tahu apakah karyawan masih memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari kinerjanya masing-masing. Seorang karyawan yang tetap berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan selalu puas dengan hasil yang mereka kerjakan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis bermaksud memberikan saran dengan harapan agar dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak UMKM

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan literatur yang dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan yakni tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja dan komitmen karyawan sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang topik yang sama adalah:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan sampel pada 130 karyawan *coffee shop*, sehingga penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada dengan sampel besar lebih dari 100-200 sampel dikarenakan memakai aplikasi Amos butuh sampel yang lebih banyak.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Sistem Pengukuran Kinerja, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan seperti karakteristik individu (seperti pengalaman kerja, pendidikan), faktor organisasional (seperti budaya organisasi), atau faktor eksternal (seperti kondisi tempat kerja).
- c. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan kajian di bidang yang sama diharapkan dapat menambah dan menggunakan teori lain yang dapat mengukur Kinerja Karyawan.
- d. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan Goodness of Fit minimal satu indeks memenuhi syarat baik (fit).