

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilaksanakan mengenai pengaruh sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Triputra Kencana Persada Bandung yang dilakukan secara sensus dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa sistem penghargaan pada CV. Triputra Kencana Persada Bandung berada pada kategori efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator mampu bergaul dengan rekan kerja memperoleh total nilai tertinggi. Sedangkan untuk indikator yang memiliki total nilai terendah dalam sistem penghargaan ialah status.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator mampu menerima tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan memiliki nilai atau jumlah skor tertinggi. Nilai atau jumlah skor terendah pada variabel motivasi kerja diperoleh oleh indikator menetapkan tujuan yang lebih tinggi dari pekerjaan dan mampu memberikan umpan balik yang cepat dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator kerapihan hasil kerja sesuai dengan atura/standar kerja dan mampu bekerja sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki memiliki nilai atau jumlah skor tertinggi. Skor atau nilai terendah dalam aspek kinerja karyawan ialah pada indikator merasa nyaman dengan dengan lingkungan kerja saat ini.
4. Sistem penghargaan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 74% dan tingkat korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penghargaan dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5. Sistem penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 42% dengan tingkat korelasi yang tinggi atau kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penghargaan untuk karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 74% dengan tingkat korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai sistem penghargaan dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel sistem penghargaan, indikator status memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu CV. Triputra Kencana Persada harus memperhatikan dan mempertahankan status kerja karyawan mereka dengan baik dan benar.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja, indikator menetapkan tujuan yang lebih tinggi dari pekerjaan dan mampu memberikan umpan balik yang cepat dalam bekerja. memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu perusahaan harus mendorong karyawan untuk terus meningkatkan standar kerja yang mereka lakukan sehingga kualitas kerja mereka lebih baik lagi dan juga mendorong karyawan untuk memberikan solusi maupun alternatif yang cepat mengenai masalah yang ada dalam bekerja
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan, indikator merasa nyaman dengan dengan lingkungan kerja saat ini termasuk dalam indikator terendah, hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena kinerja karyawan akan terhambat dengan ketidaknyaman karyawan saat bekerja sehingga perusahaan dapat melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kenyamanan kerja karyawan dengan memperbaiki dan menambah fasilitas dan alat bantu

kerja di kantor serta mempererat silaturahmi karyawan dengan melakukan pertemuan non formal di luar kantor.

4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sistem penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sistem penghargaan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah diberikan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem penghargaan agar para karyawan merasa dihargai dan mau meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi. Motivasi kerja pun perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan meningkatkan motivasi kerja, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan dengan demikian kinerja mereka akan semakin baik lagi.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian mengenai sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.