

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Gambaran penerapan sistem penghargaan pada karyawan bagian marketing di PT. Luxindo Raya Cabang Bandung ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pada indikator *secure* (pembayaran harus cukup untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dan membantunya dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari) memperoleh skor tertinggi sedangkan indikator *equitable* (setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan beban kerja, keterampilan dan pengalaman yang dia miliki) memperoleh skor terendah.
- 2) Gambaran tingkat motivasi untuk berprestasi karyawan pada bagian marketing di PT. Luxindo Raya Cabang Bandung ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pada indikator *mengambil tanggungjawab pribadi atas perbuatannya* memperoleh skor tertinggi sedangkan *indikator memilih resiko yang tinggi didalam perbuatannya* memperoleh skor terendah.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa sistem penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi untuk berprestasi karyawan, hal ini dapat terlihat berdasarkan hipotesis yang diterima. Jadi, sistem penghargaan berpengaruh terhadap motivasi untuk berprestasi karyawan dapat diterima kebenarannya.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai sistem penghargaan dan motivasi berprestasi karyawan sebagai berikut:

- 1) Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, untuk variabel sistem penghargaan yang masih rendah adalah pada indikator *equitable*. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan prestasi yang dicapai.
- 2) Indikator memilih resiko yang tinggi didalam perbuatannya merupakan indikator terendah pada variabel motivasi berprestasi karyawan. Untuk meningkatkan kualitas indikator tersebut, penulis menyarankan agar perusahaan mengadakan dan mengikutsertakan karyawan dalam *coaching* yang diberikan oleh pimpinan, agar karyawan mempunyai tingkat percaya diri yang tinggi untuk berani mengambil resiko dalam pekerjaan.