

## **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 pegawai AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Soreang Kab. Bandung ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pada indikator aman (pembayaran harus cukup untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dan membantunya dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari) memperoleh skor tertinggi sedangkan indikator keseimbangan (setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan atas kinerja pegawai, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki) memperoleh skor terendah.
- 2) Gambaran tingkat kinerja pegawai pada AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Soreang Kab. Bandung ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pada indikator disiplin kerja memperoleh skor tertinggi sedangkan indikator kualitas kerja memperoleh skor terendah.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa sistem penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat terlihat berdasarkan hipotesis yang diterima. Jadi, sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya.

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab. Bandung*

## 5.2 Rekomendasi

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

- 1) Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, untuk variabel sistem penghargaan yang masih rendah adalah pada indikator keseimbangan. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan dengan menyesuaikan pada beban kerja dan prestasi yang dicapai oleh masing-masing pegawai.
- 2) Indikator kualitas kerja merupakan indikator terendah pada variabel kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kualitas indikator tersebut, penulis menyarankan agar perusahaan lebih sering mengadakan serta mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan yang menyangkut dengan produk-produk yang akan dipasarkan. Kemudian diadakannya evaluasi dalam kurun waktu tertentu, demi terwujudnya standar kualitas dari masing-masing pegawai itu sendiri.