

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya pemberian kompensasi pegawai di divisi diklat Bank BTPN kantor pusat Bandung sudah dapat terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS) dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Artinya para pegawai sudah diberikan kompensasi dengan baik. Sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berupa jaminan keamanan dan program pelayanan kurang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh para pegawai dikarenakan beberapa faktor.
2. Prestasi kerja pegawai di divisi diklat Bank BTPN kantor pusat Bandung sudah dapat terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS) dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. Ini mengandung arti bahwa para pegawai divisi diklat bank BTPN kantor pusat Bandung memiliki kemampuan-kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang dapat mendorong prestasi kerja. Tetapi, kemampuan profesional dalam hal ini memiliki nilai terendah dari indikator prestasi kerja yang lainnya. Rendahnya kemampuan

profesional ini disebabkan oleh rendahnya pengelolaan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

3. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai di divisi diklat Bank BTPN kantor pusat Bandung berada pada kategori kuat. Hal ini dapat terlihat dari hasil perhitungan di bawah ini:

Hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan rumus *product moment* melalui bantuan program *SPSS for windows 11,5* diperoleh kesimpulan bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) adalah sebesar 0,615. Apabila harga ini ditinjau berdasarkan kriteria dari Sugiyono (2006:216) maka koefisien korelasi berada pada kategori kuat, dan koefisien determinasinya sebesar 37,8%. Artinya bahwa meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai ditentukan oleh kompensasi sebesar 37,8%, sementara sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di divisi diklat Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Bank BTPN) Kantor Pusat Bandung.

B. Rekomendasi

1. Bagi Lembaga

- a. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kompensasi dan prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil yang baik, maka dalam hal ini lembaga telah dapat memberikan imbalan yang sesuai dengan

prestasi kerja pegawai. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai yang lebih baik, lembaga dapat memberikan jaminan keamanan secara optimal kepada pegawai sehingga pegawai dapat dengan nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat memberikan fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan hiburan atau sarana *refreshing* dalam rangka mengurangi tingkat kejenuhan atau stres dalam bekerja.

2. Bagi Pegawai

- a. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kompensasi dan prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil yang baik, maka dalam hal ini pegawai telah memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik, pegawai dapat senantiasa meningkatkan kemampuan dan motivasinya dalam bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan baik bagi pegawai dalam segi pemberian kompensasi dan kepuasan bagi lembaga dalam hasil pencapaian tujuan lembaga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang kompensasi dan prestasi kerja pegawai, hendaknya dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan kedua variabel tersebut khususnya variabel prestasi kerja pegawai. Apabila diteliti lebih

lanjut akan terdapat banyak aspek-aspek lain yang sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai, bukan hanya aspek kompensasi saja. Akan tetapi, terdapat aspek-aspek lain yang berkaitan erat dengan prestasi kerja pegawai, misalnya: motivasi, disiplin kerja, kinerja, dan lain sebagainya.

