

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kasir di *Yogya Junction* Cabang Bogor maka selanjutnya dalam bab ini penulis menarik beberapa kesimpulan dan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan, variable insentif yang kasir di *Yogya Junction* cabang Bogor tergolong mendapat tanggapan positif. Hal ini dapat dilihat dari modus jawaban responden untuk dimensi insentif yaitu 4 yang artinya adalah setuju. Artinya seluruh responden yang merupakan kasir di perusahaan setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti melalui kuisioner. Mayoritas responden juga berarti sepakat bahwa mereka merasakan dan mengalami hal-hal yang dituangkan dalam pernyataan sesuai dengan keadaan yang mereka rasakan di perusahaan.

Dalam variable insentif ini dapat dilihat bahwa angka modus yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu "*Tunjangan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kontribusi yang saya berikan untuk perusahaan*" dan nomor 4 yaitu "*Jaminan social yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya*" yang memiliki frekuensi sebanyak 42 (67,7%) dan 40 (64,5%) yang menjawab setuju dengan angka modus 4 di mana ini memiliki kemungkinan maksimal 60 jawaban responden. Artinya tunjangan yang diberikan saat ini memang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan karyawan merasa tidak keberatan dengan sistem tunjangan yang ada saat ini, lalu dengan sistem kompensasi yang ada saat ini terutama pada bagian jaminan sosial di perusahaan, mayoritas merasa puas dengan kebijakan yang ada.

2. Berdasarkan analisis berikutnya, variabel motivasi bagi kasir di *Yogya Junction* cabang Bogor dapat dikatakan positif. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang dituangkan penulis melalui instrumen kuisioner. Modus dengan frekuensi tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu

“*Saya senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kerja yang baik*” sebanyak 44 responden (71%). Hal ini berarti mayoritas kasir termotivasi agar kinerja mereka meningkat menjadi lebih baik lagi.

Pada posisi kedua terdapat 39 responden (62,9%) dengan angka modus 4 pada pernyataan 25 “*Saya merasa termotivasi dalam bekerja karena prosedur kerja yang mendukung keterbukaan bagi setiap karyawan di perusahaan*”. Artinya perusahaan memiliki keterbukaan untuk menerima opini meskipun jabatan karyawan tersebut hanya kasir.

3. Selanjutnya dari hasil Analisa insentif terhadap motivasi karyawan dapat dilihat bahwa Insentif (X) hanya berpengaruh sebesar 13,4% terhadap Motivasi Kasir (Y). Hal ini menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki peranan yang cukup besar terhadap motivasi kasir Yogya Junction.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, penulis memberikan saran. Dari sistem insentif yang ada saat ini kasir di Yogya *Junction* cabang Bogor sudah merasa cukup puas dengan sistem insentif yang ada. Oleh karena itu penulis memberikan 2 saran yaitu:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan kasir maka perusahaan perlu meningkatkan sistem insentif yang sudah ada dengan cara:
 - a. Memberikan susu Ultra 250ml setiap selesai *shift* kerja, agar kesehatan kasir lebih terjaga dikarenakan mereka berurusan dengan uang selama berjam-jam.
 - b. Menaikan tarif IBOP (*Incentive Based On Performance*) dari Rp 3 menjadi Rp 5. Karena jika melihat pada laporan IBOP rata-rata kasir supermarket hanya mendapatkan IBOP sebesar Rp 36.684.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekpudu, J. E., & Ojeifo, S. A. (2014). Financial Incentives and Reward on Employee Motivation in the Nigerian Electricity Distribution Company. *European Journal of Business and Management*.
- George, J. M., & Gareth, R. J. (2003). *3th edition. Organizational Behavior*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- George, R. T., & Lesile, W. (2003). *DAsar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, R. P. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Trans Nusa Perkasa*. Bandung.
- Levy, M., & Weitz, B. A. (2012). *Retailing Managemen*. McGraw/Irwin.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Terjemahan Vivin Andhika, dkk*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. A. (2011). *Aplikasi Ananlisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Undip.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2013). *15th edition. Organizational Behaviour*. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson.
- Santoso, S. (2014). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi*. Gramedia.

- Sekaran, U., & Boogie, R. (2013). *Research Method for Business (6th ed.)*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Weerasinghe, G. (2017). FINANCIAL INCENTIVES IMPACT ON EMPLOYEE MOTIVATION: A STUDY IN UNIVERCITY OF SRI JAYEWARDENEPURA SRI LANKA. *International Journal of Research in Finance and Marketing (IJRFM)*.
- Wibowo. (2012). *Perilaku dalam organisasi Edisi 2 Cetakan 4*. Jakarta: Rajawali Pers.