



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN



Hak cipta dimiliki IBI KGG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Simpulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dengan menggunakan data dari studi tentang bagaimana insentif dan penghargaan mempengaruhi kinerja pekerja Palm Store, temuan-temuan berikut ditarik:

1. Karyawan Palm Store setuju pada pemberian *reward* dari perusahaan
2. Indikator upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Online Palem Store.
3. Indikator gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Toko Online Palem Store.
4. Indikator tunjangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Toko Online Palem Store dan merupakan indikator dengan nilai pengaruh terbesar di antara indikator variabel reward.
5. Indikator *reward interpersonal* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Toko Online Palem Store.
6. Indikator tunjangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Toko Online Palem Store.

B. Saran

Berdasarkan temuan, analisis, dan temuan studi, rekomendasi selanjutnya dapat dibuat:

1. Bagi Toko Palem Store

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Mengingat temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor *reward* berdampak

positif terhadap kinerja karyawan di toko Palem, rekomendasi berikut dapat dibuat untuk toko tersebut :

- a. Owner dan manajer harus memastikan bahwa sistem *reward* yang diterapkan di Toko Palem Store bersifat transparan dan berbasis kinerja. Ini mengacu pada penghargaan dan penghargaan yang diberikan kepada anggota staf sebagai pengakuan atas keberanian dan kontribusi tulus mereka terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pekerja akan mendapatkan *reward* akan berusaha lebih keras dan bekerja lebih baik sebagai hasilnya. Toko Palem Store perlu berpikir untuk menawarkan berbagai hadiah. Selain *reward* materi seperti bonus atau komisi, pertimbangkan juga memberikan *reward* non-materi seperti pengakuan verbal, penghargaan, kesempatan pengembangan karir, atau pelatihan. Jenis *reward* yang beragam dapat menarik minat karyawan dengan preferensi yang berbeda-beda.
- c. Toko Palem Store sebaiknya selalu melakukan evaluasi kinerja karyawan secara teratur dan berikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini membantu karyawan memahami di mana mereka berdiri dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan umpan balik yang tepat, karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka dan merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- d. Selain *reward* berikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini bisa berupa pelatihan, workshop, atau program pengembangan karir. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka akan lebih cenderung untuk berkontribusi dengan lebih baik dan berada di tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dengan menerapkan saran-saran ini, Toko Palem Store dapat meningkatkan efektivitas sistem *reward* mereka, serta mendorong kinerja karyawan yang lebih baik secara keseluruhan. Selain itu, kepuasan dan motivasi karyawan juga dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan dan pengalaman pelanggan di toko tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan temuan studi tentang dampak insentif dan penghargaan terhadap kinerja pekerja di Toko Palem, rekomendasi berikut telah dibuat untuk studi masa depan :

- a. Meskipun penelitian ini hanya melibatkan 40 responden, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas sampel dengan jumlah responden yang lebih besar. Semakin besar sampel, semakin representatif hasil penelitian terhadap populasi keseluruhan dan semakin kuat validitas dan reliabilitas temuan penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti wawancara mendalam (in-depth interviews) atau studi kasus, untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan *reward* dan insentif, serta hubungannya dengan kinerja mereka.
- c. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang hubungan antara *reward*, dan kinerja karyawan, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan pengukuran variabel yang lebih lengkap dan terperinci. Misalnya, pengukuran kinerja karyawan dapat mencakup aspek kualitas, produktivitas, inisiatif, dan kehadiran.



- d. Lebih banyak peneliti dapat mengontrol faktor tambahan yang mungkin memengaruhi hasil studi, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen, untuk meminimalkan bias dan menjamin bahwa hubungan yang tulus antara penghargaan, insentif, dan kinerja karyawan tercermin dalam temuan penelitian.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Dengan mengikuti prosedur tersebut, peneliti selanjutnya akan dapat memberikan kontribusi yang lebih menyeluruh dan mendalam untuk memahami hubungan antara insentif, penghargaan, dan kinerja karyawan. Mereka juga akan dapat menawarkan saran yang lebih mendalam kepada manajemen toko dan organisasi lain tentang cara terbaik menggunakan insentif dan skema penghargaan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.