

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Panda Lovely Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

DWI PURNAMA SARI

NPM 2191092096



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2025**

RINGKASAN

Dwi Purnama Sari, 2025, **Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Panda Lovely Malang)** Dosen Pembimbing : Daris Zunaida.S.AB.,M.AB, Dosen Pembimbing 2 : Karina Utami Anastuti S.AB.,M.AB

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan motivasi Terhadap kinerja karyawan, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan), pada Toko Panda Lovely di Malang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Seluruh karyawan Toko Panda Lovely Malang yang berjumlah 17 orang menjadi populasi dalam studi ini, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner. Sebelum dilakukan analisis menggunakan regresi linier berganda, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila diuji secara parsial. Sebaliknya, motivasi menunjukkan pengaruh negatif namun tetap signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan, insentif dan motivasi bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika kedua variabel tersebut diuji secara bersamaan, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang nyata atau cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan telah mengoptimalkan sistem insentif serta memperkuat program motivasi kerja secara lebih terarah sehingga menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

SUMMARY

Dwi Purnama Sari, 2025, *The Influence of Incentives and Motivation on Employee Performance (A Study on Employees of Panda Lovely Malang)*. Advisor I : Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Advisor II : Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

This study aims to analyze the influence of incentives and motivation on employee performance, both individually (partially) and collectively (simultaneously), at Toko Panda Lovely in Malang. The research adopts a quantitative approach with an associative research type. The population of this study consists of all employees of Toko Panda Lovely Malang, totaling 17 individuals, with the sampling technique using a saturated sample method. Data were collected through observation, documentation, and questionnaire distribution. Prior to analysis using multiple linear regression, the research instruments were tested for validity and reliability.

The results of the study indicate that incentives have a positive and significant effect on employee performance when tested partially. In contrast, motivation has a negative but still significant effect on employee performance when examined individually. Simultaneously, both incentives and motivation have a significant combined influence on employee performance. In other words, when these two variables are tested together, the results show a clear or relatively strong impact on improving employee performance.

These findings imply that the company has optimized its incentive system and strengthened its employee motivation programs in a more targeted manner, thereby resulting in optimal employee performance

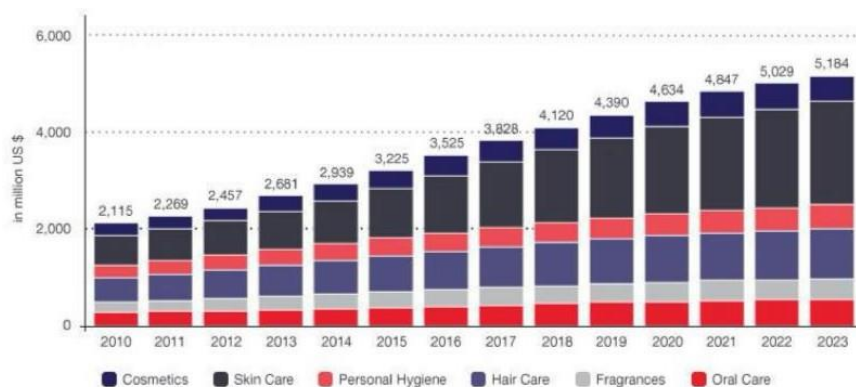
Keywords: *Incentives, Motivation, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kosmetik mulai menjadi kebutuhan pokok yang ramai di perbincangkan oleh masyarakat Indonesia. Perkembangan kosmetik di Indonesia saat ini bertumbuh sangat pesat, terutama kaum wanita yang semakin sadar akan pentingnya kosmetik sebagai kebutuhan sehari-hari. Tuntutan seseorang berpenampilan menarik di depan umum menjadi salah satu alasan industri kosmetik di Indonesia berkembang cukup pesat. Meningkatnya permintaan akan kosmetik telah mendorong produsen untuk bersaing sengit, berinovasi, dan memasarkan produk yang sesuai dengan harapan konsumen. Oleh karena itu, wanita menjadi target utama dari semua kalangan industri kosmetik yang ada saat ini.



Gambar 1 Pertumbuhan Kosmetik di Indonesia

Sumber : <https://www.cekindo.com> diakses Pada 25 Juli 2024

Berdasarkan Gambar 1 menurut (cekindo, 2020) tentang pertumbuhan kosmetik di Indonesia, meningkat secara terus menerus, contoh kecil seperti *skincare*,

haircare, dan lain sebagainya. Mengalami peningkatan dikarenakan kebutuhan wanita saat ini yang menjadikan kosmetik sebagai kebutuhan pokok mereka.

Semakin pesatnya bisnis dalam bidang kosmetik, maka persaingan bisnis yang sangat ketat merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk tetap berada dalam persaingan industri. Suatu perusahaan tentu berupaya untuk tetap dikenal luas dan menjaga tingkat kepercayaan konsumen yang tinggi. Untuk mencapai keseimbangan antara membangun dan mempertahankan bisnis, perusahaan perlu mengelola SDM secara optimal.

Pengelolaan ini akan memberikan dampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi, karena mencakup serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang dapat memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, apabila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standart yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk, untuk mengetahui kriteria seseorang karyawan atau organisasi, maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan. Pendapat menurut Siahaan dalam Adamy (2016). Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang

dicapai oleh kemampuan, motivasi, dan kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Milenial Mandiri Indonesia atau yang biasa disebut Toko kosmetik Panda Lovely. Panda Lovely sendiri merintis toko *offline* pertamanya di Jombang tahun 2020. Toko Panda Lovely kini telah memiliki 13 cabang yang tersebar di wilayah Jawa Timur yakni : Jombang, Kediri, Tulungagung, Mojokerto, Blitar, Gresik, Pasuruan, Madiun, Driyorejo, Nganjuk, Mojokerto, dan Malang. Adapun yang diteliti yakni Panda Lovely Malang yang berada di Jl. Soekarno Hatta No. 502, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141.

Kinerja karyawan yang berada di toko panda lovely Malang bisa dikatakan baik, dikarenakan penjelasan dari bapak Alvin selaku manager toko panda lovely Malang mengatakan bahwa ketika ada karyawan baru maka karyawan tersebut di training dulu selama 2 bulan, jika selama 2 bulan pencapaian karyawan tersebut tidak memenuhi target yang telah disepakati bersama maka pihak toko panda lovely akan memindahkan karyawan tersebut ke toko panda lovely cabang yang lain. Kinerja karyawan pada toko panda lovely juga bisa dilihat dari absensi karyawan, kebijakan yang telah bapak Alvin tetapkan di panda lovely Malang yakni, apabila karyawan tersebut telat maka karyawan tersebut tidak perlu masuk toko atau dipulangkan.

Dilihat dari penjelasan bapak Alvin dapat diambil kesimpulan bahwa jika kinerja karyawan tersebut kurang baik maka toko panda lovely berhak untuk memindahkan atau memberhentikan karyawan tersebut, dalam kasus ini kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam mengembangkan usaha atau bisnis tertentu

khususnya dalam bidang kosmetik seperti panda lovely, dilihat dari kinerja karyawannya yang cukup baik kini panda lovely telah memiliki beberapa cabang yang bertambah dari tahun ke tahun, yang awal mulanya toko panda lovely hanya memiliki toko di kota Jombang kini panda lovely memiliki 13 cabang toko yang tersebar di wilayah Jawa Timur. Berikut adalah gambaran bahwa Toko Panda Lovely telah memiliki 13 Cabang :



Gambar 2 Instagram Panda Lovely

Sumber : Instagram Panda Lovely, diakses pada 24 Oktober 2024

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa Panda Lovely kini telah memiliki 13 cabang yang tersebar di wilayah Jawa Timur. Capaian tersebut menunjukkan bahwa Panda Lovely mampu membangun kepercayaan pelanggan serta mempertahankan kualitas layanan dan produk yang ditawarkan.

Ekspansi ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan strategi pemasaran dan manajemen internal perusahaan, tetapi juga menjadi indikator bahwa kebutuhan masyarakat akan layanan kecantikan terus meningkat. Keberadaan cabang-cabang ini di berbagai kota memperluas jangkauan layanan Panda Lovely kepada konsumen, sekaligus membuka peluang kerja bagi masyarakat lokal di masing-masing daerah.

PT.Milenial Mandiri Indonesia merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang kecantikan, kosmetik, dan perawatan diri yang menjual barangnya secara *online* dan *offline* yang bernama Panda Lovely. Perusahaan ini mengelola penjualan *skincare* dengan syarat yang harus memiliki sertifikasi BPOM/NoNa yang berada di kemasan barang. Toko panda lovely memiliki berbagai macam *skincare* yang dijual belikan diantaranya ialah brand lokal Wardah, emina, Y.O.U, Somethinc, dan banyak lagi, adapun brand luar ialah The Ordinary, CORX, Innisfree dll.

Berikut ini adalah jumlah SDM atau karyawan yang bekerja di Panda Lovely Jl. Soekarno Hatta Malang yang dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Jumlah karyawan panda lovely Malang Tahun 2024

Unit Kerja	Jumlah
Manager	1
Asisten manager	1
Karyawan toko	4
Karyawan brand	11

Sumber : Manager Toko Panda Lovely Malang Tahun 2024

Pada bagian Sumber Daya Manusia di Toko Panda Lovely mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sesuai di bidangnya. Departemen SDM dalam perusahaan ini tidak hanya melakukan kegiatan rekrutmen karyawan saja, melainkan segala hal yang berhubungan dengan karyawan, juga termasuk bagian SDM, misalnya gaji karyawan, lembur, kompensasi, tunjangan kesehatan dll. Tim manajemen SDM dalam perusahaan ini juga mengatur dan merencanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan. Manajemen SDM termasuk dalam manajemen kinerja karyawan, pelatihan, dan pendidikan karyawan,

administrasi, komunikasi, gaji, dan kompensasi, kesehatan, keamanan, hingga pengembangan organisasi.

Berikut ini adalah jadwal kerja di Panda Lovely Malang yang dapat dilihat di tabel di bawah ini :

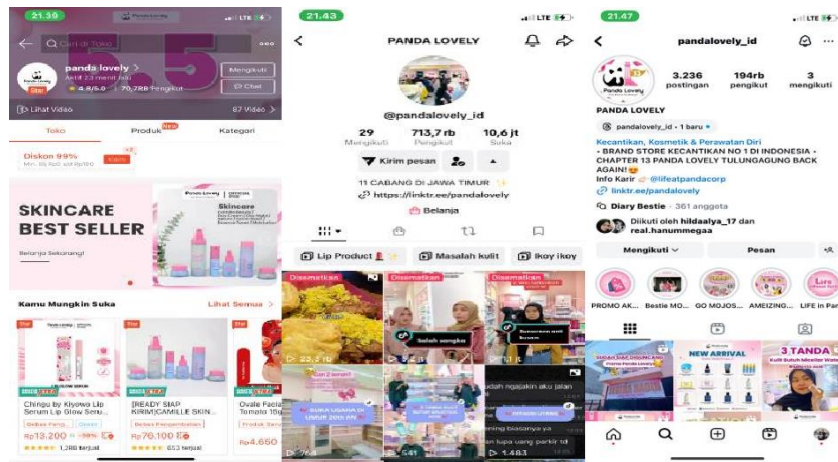
Tabel 2 Jadwal Kerja Karyawan Panda Lovely Malang Tahun 2024

Hari	Jam Kerja
Senin	08:00 – 21:30
Selasa	08:00 – 21:30
Rabu	08:00 – 21:30
Kamis	08:00 – 21:30
Jumat	08:00 – 21:30
Sabtu	08:00 – 21:30
Minggu	08:00 – 21:30

Sumber : Manager Toko Panda Lovely Malang Tahun 2024

Konsep bisnis yang dimiliki Toko Panda Lovely yakni konsep kekinian yang nyaman dan menyediakan barang ter-update dari brand lokal dan internasional. Untuk menarik pelanggan, Panda Lovely menggunakan media *online* seperti Shopee, Instagram, dan TikTok, selain promo melalui *online* Panda Lovely juga mengadakan promo *offline* seperti membagikan brosur dan voucher di depan tokonya sehingga dapat menarik pelanggan untuk berhenti dan membeli produk yang Panda Lovely jual.

Berikut ini adalah gambaran *Platform promo online* Panda Lovely melalui Shopee, Instagram, dan TikTok :



Gambar 3 Platform Online Panda Lovely by Shopee, Tiktok, dan Instagram

Sumber : Shopee, Tiktok, dan Instagram Panda Lovely, diakses pada 25 Juli 2024

Dari gambaran diatas bisa disimpulkan bahwa promo *online* yang dilakukan panda lovely bisa dikatakan baik, dimana panda lovely memberikan informasi tentang promo dan produk nya sangat kreatif dan bagus. Selain promo yang dilakukan secara *online* Panda lovely juga memberikan promo langsung kepada setiap orang yang melewati toko di depan mereka. Berikut adalah gambaran promo *voucher* yang dibagikan karyawan panda lovely kepada orang yang lewat depan toko panda lovely Malang :



Gambar 4 Gambar Voucher Panda Lovely

Sumber : Toko Panda Lovely

Berdasarkan Gambar 4, terlihat bahwa para karyawan Panda Lovely membagikan *voucher* kepada setiap orang yang melintas di depan toko mereka.

Inisiatif ini membawa dampak positif bagi para karyawan, karena setiap *voucher* yang dibagikan dilengkapi dengan nomor unik yang terhubung langsung dengan masing-masing karyawan. Hal ini memungkinkan setiap orang yang menerima *voucher* untuk melakukan pemesanan langsung ke nomor yang tercantum. Setiap pesanan yang diterima melalui *voucher* tersebut dapat memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan cara ini, tidak hanya meningkatkan penjualan, tetapi juga mendorong semangat kerja para karyawan, karena mereka dapat merasakan manfaat langsung dari setiap transaksi yang dilakukan.

Perusahaan yang efektif perlu memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu bentuk pengelolaan tersebut dapat dilakukan melalui pemberian insentif dan motivasi kepada karyawan, guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan menganggap bahwa imbalan berupa insentif seperti bonus sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif adalah sebagai pendorong atau motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal seperti mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan menurut (Panggabean, 2009).

Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa insentif yang diberikan di Toko Panda Lovely belum sepenuhnya merata, tidak semua karyawan bisa mendapatkan insentif dan besar insentif yang diperoleh setiap karyawan juga berbeda

tergantung kinerja karyawan tersebut. Adapun ketentuan insentif yang diberikan kepada karyawan Panda Lovely dapat dilihat di Tabel 3 :

Tabel 3 Ketentuan Insentif Toko Panda Lovely Malang

No	Ketentuan Insentif
1.	Apabila target kerja yang ditetapkan tercapai , maka karyawan mendapatkan insentif diluar gaji pokok.
2.	Insentif tidak diberikan kepada karyawan, apabila target kerja yang ditentukan tidak tercapai.
3.	Apabila karyawan brand melebihi target toko dan brand, maka karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif dari toko dan brand.

Sumber : Manager Toko Panda Lovely Malang Tahun 2024

Besaran insentif yang diterima setiap karyawan bervariasi berdasarkan kinerja. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, insentif yang lebih tinggi tidak dijamin untuk posisi yang lebih tinggi, besaran insentif ditentukan oleh kinerja individu karyawan..

Menurut bapak Alvin selaku Manager toko panda lovely Malang insentif yang diberikan dimulai dari Rp.1.700.000 – Rp. 2.500.000, jika target toko panda lovely tercapai. Adapun target yang diberikan setiap brand kepada karyawan brand toko panda lovely berbeda-beda, sehingga insentif yang didapat setiap karyawan juga berbeda-beda .Adapun pencapaian toko panda lovely Malang 4 bulan terakhir dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4 Pencapaian Toko Panda Lovely 4 Bulan terakhir :

Bulan	Target Toko	Achivement Toko
Juni	Rp. 540.000.000	Rp. 499.000.000
Juli	Rp. 550.000.000	Rp. 578.000.000
Agustus	Rp. 590.000.000	Rp. 610.000.000

September	Rp. 640.000.000	Rp. 670.000.000
-----------	-----------------	-----------------

Sumber : Manager Toko Panda Lovely Malang Tahun 2024

Jika dilihat dari Tabel 4 mengenai pencapaian Toko Panda Lovely Malang selama periode Juni hingga September, terlihat adanya fluktuasi antara target yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Pada bulan Juni, pencapaian toko berada di bawah target, yaitu sebesar Rp499.000.000 dari target Rp540.000.000. Namun, pada tiga bulan berikutnya, yakni Juli hingga September, toko berhasil melampaui target yang telah ditentukan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dan konsisten, yang tidak terlepas dari peran serta kinerja karyawan dalam menjalankan operasional harian. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, pelayanan yang baik kepada pelanggan, strategi penjualan yang efektif, serta kerja sama tim yang solid berkontribusi besar terhadap meningkatnya pencapaian penjualan toko.

Dengan kata lain, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan toko untuk mencapai, bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Pencapaian yang belum optimal pada bulan Juni dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran bagi seluruh tim. Sebagai bentuk tindak lanjut, pihak manajemen toko memberikan dukungan berupa motivasi kepada karyawan.

Menurut Uno (2011), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat, dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Untuk itu sangat penting sebuah perusahaan memberikan faktor pendorong atau motivasi kerja kepada karyawannya, sehingga apa yang diinginkan bisa tercapai dengan baik.

Adapun motivasi secara internal yang diberikan bapak Alvin kepada karyawannya ialah dengan memberlakukan briefing setiap pagi sebelum membuka toko dan memberikan semangat serta arahan kepada karyawannya, ada pula motivasi secara eksternal yang diberikan bapak Alvin kepada karyawannya ialah dengan menjadikan lingkungan yang menyenangkan, kebijakan cuti yang fleksibel, dan juga pelatihan pengembangan karir. Dari motivasi dan insentif diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya Menurut Khaeruman (2021:7).

Penulis tertarik untuk membahas pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penulis ingin mengetahui bagaimana pemberian insentif & motivasi berperan penting terhadap meningkatnya kinerja karyawan toko Panda Lovely. Melihat latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Panda Lovely Malang.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang mendasari penelitian ini, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan pada toko Panda Lovely ?

2. Apakah pemberian motivasi berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan pada toko Panda Lovely ?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja karyawan pada toko Panda Lovely ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh pemberian insentif secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan pada toko Panda Lovely.
2. Mengetahui pengaruh pemberian motivasi secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan pada toko Panda Lovely.
3. Mengetahui pengaruh insentif dan motivasi secara signifikan simultan terhadap kinerja karyawan pada toko Panda Lovely.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nantinya. Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam bidang pendidikan khususnya Ilmu Administrasi Bisnis. Dapat juga bermanfaat untuk dijadikan sebagai referensi penelitian berikutnya yang masih dalam ruang lingkup yang sama.

2. Manfaat Praktis :

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak toko Panda lovely khususnya di Jl. Soekarno Hatta Malang sebagai bahan evaluasi dan masukan tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap

kinerjakaryawannya, yang diharapkan kedepannya agar toko panda lovely Malang lebih maju dan semakin dikenal masyarakat luas.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan bagian mengenai pemadatan isi masing masing bab dalam penelitian sehingga memberikan kemudahan bagi pembaca dalam memahami isi skripsi ini. Penulis akan menyusun lima bab untuk dibahas dalam penelitian ini dengan isi sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latarbelakang penelitianyangsalah satu isinya membahas permasalahan yang akan diteliti, perumusan masalah yang berdasarkan latar belakng,tujuandan manfaat mpenelitian yang ingin di capai serta sistematikapembahasan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi hasil review penelitianterdahulu yangdapat digunakan sebagai referensi dan pembanding, berisi teori-teori yang berhubungan dengan bahasan penelitian seperti teori Insentif, motivasikerja danteori tentang kinerjakaryawan serta berisi kerangka berpikir peneliti dalam melakukan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat mengenai metode dalam penelitianini yang terdiri dari komponen-komponen seperti jenispenelitian, lokaspenelitian, variabel & pengukuran, populasi & sampel, serta teknik pengumpulandata dan analisisdata yang digunakan.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan penelitian dengan cara menguraikan tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan Toko Panda Lobely Malang.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil analisis untuk menjawab permasalahan yang ada, serta saran atau rekomendasi yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berkepentingan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data & pembahasan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Toko Panda Lovely Malang)”, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yang merangkum temuan utama penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:

1. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak & hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima & hipotesis nol (H_0) ditolak.
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Insentif dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika diuji secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan dampak yang nyata & kuat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima & hipotesis nol (H_0) ditolak.

Dengandemikian, penelitian ini mengungkapkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, insentif & motivasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan untuk terus mengembangkan dan memperbaiki sistem pemberian insentif serta menciptakan suasana kerja yang mendukung motivasi karyawan, sehingga kinerja mereka dapat tetap optimal dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan, baik bagi pihak Perusahaan maupun bagi peneliti, sebagai berikut:

1. Bagi Toko Panda Lovely Malang (Praktis) :

a) Insentif

Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian bonus dan komisi yang ada saat ini. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap bentuk insentif benar-benar mencerminkan kontribusi dan kinerja karyawan secara objektif dan transparan. Selain itu, penting bagi manajemen untuk mensosialisasikan mekanisme penilaian dan pemberian insentif agar karyawan merasa dihargai & termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

b) Motivasi

Perusahaan melakukan peninjauan kembali sistem kompensasi yang diterapkan, baik dari segi besaran maupun keadilannya. Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan.

c) Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap penetapan target kerja agar lebih realistis dan disesuaikan dengan kapasitas serta beban kerja masing-masing karyawan.

2. Bagi Peneliti (Teoritis) :

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya sejumlah keterbatasan yang memengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat mengatasi kekurangan yang ada, terutama terkait variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, disarankan agar menggunakan sampel yang lebih

besar agar hasil penelitian menjadi lebih valid dan akurat. Peneliti juga mendorong agar penelitian berikutnya mempertimbangkan penggunaan indikator tambahan dari berbagai sumber literatur yang berbeda untuk memperkaya analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alma, B. (2013). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Alvino, M. R., & Maya, S. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2(4), 2020.
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo), 3(1), 30–35.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cekindo. (2020). Pertumbuhan Kosmetik Indonesia.
- Khaeruman, G. H., dkk. (2021). Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. STIE Muhammadiyah Palopo.
- Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, MBA., Ph.D. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Muflihini, M.Pd. (2024). *Motivasi Kerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.

- Panggabean, M. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Panggabean, M. S. (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, 1(3), 77.
- Pramesti, R. P. I. R., & Arifiani, N. (2024). Pengaruh Insentif dan Motivasi Intrinsik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Jawa Barat. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 4(1).
- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1526–1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, S.E., M.M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Gita Lentera.
- Siahaan, E. (2007). *Anteseden Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Karyawan: Studi Berdasarkan Perspektif Jender Pada Sektor Jasa Perbankan di Wilayah DKI Jakarta*. Malang: Universitas Brawijaya Program Pascasarjana.
- Soelistya, D., & Tafrihi. (2021). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2016). *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran* (Edisi II). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, H. B. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiranto, Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cisarua Mountain Dairy. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–135.
- Zunaidah, Susetyo, & Hadjri. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Universitas Sriwijaya.