

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dalam menentukan pembayaran insentif marketing & sales di PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Penelitian ini dapat menjawab dari rumusan hipotesis awal dengan menghasilkan sebuah nilai (H_a), artinya metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dapat diterapkan dan menjawab kebutuhan akan pengukuran penilaian dalam menentukan pembayaran insentif staff *marketing & sales*.
2. Penerapan dalam menentukan pembayaran insentif ini dilakukan dengan cara membandingkan (*head to head*) antara aspek kuantitatif yang didapat dari hasil perhitungan memorandum yang berjalan (*existing*) berupa kriteria pencairan kredit (*disbursement lending*), volume pembukaan tabungan (*disbursement funding*), *maintenance* nasabah, peningkatan jumlah nasabah (*incremental number of account*) terhadap aspek kualitatif dari perhitungan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang menggunakan sepuluh kriteria yang diutamakan yaitu presensi, pemenuhan target, kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, wawasan, inovasi, komunikasi, dan kerjasama dan menghasilkan perhitungan pembobotan nilai yang diperoleh adalah peringkat kesatu adalah kejujuran (17,79%), peringkat kedua adalah presensi (17,50%), peringkat ketiga adalah pemenuhan target (16,51%), peringkat

keempat adalah kualitas kerja (11,78%), peringkat kelima adalah tanggung jawab (11,03%), peringkat keenam adalah kedisiplinan (10,55%), peringkat ketujuh adalah komunikasi (4,36%), peringkat kedelapan adalah wawasan (4,34%), peringkat kesembilan adalah inovasi (3,36%), dan peringkat kesepuluh adalah kerjasama (2,79%). Serta pembobotan nilai alternatif staff *marketing & sales* yang menghasilkan peringkat kesatu adalah Iswandi (29,49%), peringkat kedua adalah Gina Putra Wrigid (26,45%), peringkat ketiga adalah Heri Yuliandri (17,29%), peringkat keempat Rizaldi (14,96%), dan peringkat kelima adalah Aris Nugroho (11,80%). Diketahui pada level kriteria dihasilkan dua peringkat nilai tertinggi yang dimiliki kriteria kejujuran dan presensi, dimana ini mengindikasikan bahwa dari responden menginginkan lingkungan kerja yang memiliki tingkat kepatuhan dan integritas moral karyawan yang baik serta unggul. Pada level alternatif staff Iswandi dan Gina Putra Wrigid mampu mendapatkan penilaian tertinggi dari responden atas kinerja yang telah ditunjukkan.

3. Dari hasil penyesuaian perhitungan *head to head*, diketahui staff Gina Putra Wrigid berada di peringkat kesatu dengan mendapatkan pembayaran insentif tertinggi dengan nominal Rp2.732.015,00, peringkat kedua adalah Iswandi dengan pembayaran insentif Rp1.888.928,00, peringkat ketiga adalah Heri Yuliandri dengan pembayaran insentif Rp662.222,00, peringkat keempat adalah Rizaldi dengan pembayaran insentif Rp603.563,00 dan yang terendah pada peringkat kelima adalah staff Aris Nugroho dengan nominal pembayaran insentif Rp567.423,00, dimana mengindikasikan penerapan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dapat dilaksanakan, sebagai sistem

pembandingan dari sistem berjalan yang ada dan pendukung keputusan oleh level *manajerial*.

4. Penggunaan alat bantu berupa media *software Expert Choice version 11* dan *Microsoft Excel version 2016* berperan dalam menghasilkan perhitungan dari pengukuran populasi sampel yang didapatkan dari media kuesioner, diolah sesuai dengan rumus perhitungan pada metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), sehingga dapat merepresentasikan sebuah analisis informasi dan data mengenai kinerja yang berlangsung.
5. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) memiliki kemungkinan yang besar dalam waktu yang akan datang dapat diterapkan tidak hanya dalam penilaian pada divisi bisnis staff *marketing & sales* di lingkungan kerja PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok, namun pada divisi lainnya sehingga tercipta suasana kerja yang semakin kompetitif.

5.2. Saran

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini dan dapat digunakan untuk perbaikan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bobot penilaian dari penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam menentukan pembayaran insentif staff *marketing & sales* adalah dengan dapat menambahkan kriteria ataupun sub-kriteria, juga dapat menambahkan pada alternatifnya sehingga nilai yang didapat mendekati keakuratan yang tinggi.

2. Melakukan penambahan dan mengembangkan wilayah korespondensi agar data yang dilakukan penilaian memiliki tingkat spesifik yang lebih tinggi, serta metode yang digunakan dapat lebih variatif, misalnya metode *Spreadsheet*, *Topsis*, *Regresi Liner* serta metode lainnya.
3. Dalam pengembangannya penerapan dari penelitian ini dapat dikembangkan menjadi sebuah perangkat atau *software* yang berbasis aplikasi dekstop atau berbasis *web*.
4. Dalam melakukan penelitian ini sebaiknya dapat dibuatkan penyimpanan cadangan (*backup*) data, untuk menghindari kerusakan, kehilangan, ataupun ketidakteraturan lainnya sehingga menjadi halangan dalam proses penelitian.