

ABSTRAK

IDENTIFIKASI KOMPETENSI KARYAWAN YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN KINERJA BIDANG PRODUKSI DI PT. INDUSTRI SANDANG NUSANTARA (PERSERO) DENGAN PEMBERIAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Dalam pelaksanaan pengelolaan Sumber Daya Manusia, PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) yang merupakan BUMN di bidang industri tekstil telah memberikan kompensasi sesuai Surat Keputusan Direksi yang mengacu juga pada UU Ketenagakerjaan. Insentif yang tertuang dalam peraturan-peraturan tersebut seharusnya dapat menjadi faktor pendorong kinerja perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Akan tetapi, berdasarkan data hasil pencapaian kinerja PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2013 belum ada kinerja yang mencapai target yang telah ditentukan. Memang hal ini banyak disebabkan oleh permasalahan yang terjadi pada entitas baik secara internal – permasalahan pertentangan antara Manajemen Perusahaan dengan Serikat Pekerja, arus kas, minimnya investasi, dan lain-lain, serta, faktor eksternal – perlambatan ekonomi global, banyaknya impor illegal, fluktuasi harga bahan baku, meningkatnya biaya energi dan tenaga kerja, fluktuasi nilai tukar, dan lain-lain. Di sisi lain, SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan perusahaan. Oleh karenanya, penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan insentif sebagai variabel *moderator*. Lokasi penelitian adalah Unit Produksi PT. Industri Sandang Nusantara (Persero). Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan sampel sebanyak 111 pegawai bidang produksi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi. Hasil analisis diterimanya hipotesis yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai t-hitung sebesar 7,035 dengan signifikansi sebesar 0,000, pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai t-hitung sebesar 3,919 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan pemberian insentif sebagai variabel moderator dimana nilai t-hitung sebelum moderasi sebesar 1,351 menjadi 2,105 setelah dimoderasi insentif dan signifikansi dari semula 0,180 menjadi 0,038. Juga, hasil penelitian dengan uji regresi (*adjusted Rsquare*) menunjukkan bahwa pengaruh insentif sebagai variabel moderator terhadap pengaruh antara kompetensi dan kinerja memberikan penguatan pengaruh menjadi 33,20% dari semula 31,10%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan hendaknya melakukan *upgrading* kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan dan segera mengevaluasi program pemberian insentif yang sudah dilakukan agar sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat hal yang tidak kalah pentingnya bahwa dalam jangka panjang perusahaan dengan melihat kondisi baik internal maupun eksternal yang mana sudah tergambarkan dalam kondisi kinerja bidang produksi PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) serta kurang lancarnya program *restrukturisasi* dan *revitalisasi* yang sudah dijalankan, disarankan kembali melakukan program *remapping* mengenai kondisi perusahaan secara komprehensif dan seksama baik dari kondisi eksternal maupun internal. Setelah itu, perusahaan dapat melakukan perubahan-perubahan kebijakan, visi dan misi serta merambah bisnis lain selain bidang industri tekstil yang dalam hal ini perusahaan melakukan *resizing* dan stabilisasi agar perusahaan masih dapat bertahan dalam situasi dan kondisi yang penuh dinamika dan tantangan.

Keywords : kinerja, kompetensi, insentif, variabel moderator

ABSTRACT

IDENTIFICATION OF EMPLOYEE'S COMPETENCY WHICH INFLUENCE TO PERFORMANCE ACHIEVEMENT OF PRODUCTION DIVISION AT PT. INDUSTRI SANDANG NUSANTARA (PERSERO) WITH INCENTIVE AS MODERATING VARIABLE

In the implementation of the management of Human Resources, PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) which is State-Owned Enterprises (SOE) in the textile industry has compensated according to the Decree of the Board of Directors, which refers also to the Labor Law. The incentives contained in these regulations should be a performance drivers to reach the company's target. However, based on achievement of production performance data of PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) from year 2007 to 2013 there has been no performance targets have been achieved. Indeed, this is mostly caused by problems that occurred in the entity both internally - issues of conflict between the management of the Company with the Unions, cash flow, lack of investment, etc. and external factors - global economic slowdown, the number of illegal imports, fluctuations in raw material prices, rising energy and labor costs, exchange rate fluctuations, and others. On the other hand, HR is a potential source of competitive advantage for its competence in the form of intellect, personal character, as well as intellectual and cognitive processes as one of the factors supporting the company's success. Therefore, this study focuses on the effect of competence on the performance of employees with incentives as a moderator variable. The research location is the Production Unit of PT. Industri Sandang Nusantara (Persero). Source of data used is primary data and sampling techniques used is random sampling with a sample of 111 employees of the production. Data were analyzed using validity test, reliability test, normality test, classic assumption test and regression test. Results of the analysis of the receipt of hypotheses prove that competency has a positive influence on the performance of the t-count value of 7.035 with significance value at 0.000, incentives have a positive influence on performance with the value t-count at 3.919 with significance value at 0.000 and competence positive effect on the performance of the incentive as a moderator variable whereas t-count value before moderation is 1,351 and become 2,105 after moderated by incentive and significance from previous 0.180 becomes 0.038. Results of research by regression (adjusted Rsquare) also showed that the effect of incentives as a moderator variable of the influence between competence and performance provide reinforcement effect becomes 33.20% from the previous 31.10%. The results showed that the company should conduct an upgrading of the competence of the employees through training and evaluate immediately incentive programs that have been done so that it will be fit with the aim to improve employee performance. Moreover, essentially in the long term considering internal and external condition in which the performance conditions have been represented in the production of PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) and also the restructuring and revitalization programs have not been run properly as per expectation , the company is suggested back to make a program of remapping the condition of the company comprehensively and thoroughly both from external and internal conditions. After that, the company can make policy changes, vision and mission as well as explore other business in addition to the textile industry, in this case the company does the resizing and stabilization program so that the company can still survive in circumstances of full dynamics and challenges.

Keywords : performance, competence, incentive, moderating variable