

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja dengan variabel moderator insentif terhadap kinerja karyawan bidang produksi. Melalui beberapa penyesuaian terkait dengan tujuan penelitian, subjek penelitian, dan berbagai sumber/referensi yang digunakan maka penelitian ini secara khusus membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan menempatkan pemberian insentif sebagai variabel moderator. Adapun kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif pada kinerja pegawai bidang produksi PT Industri Sandang Nusantara (Persero), yang artinya jika porsi kompetensi pegawai meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai bidang produksi PT Industri Sandang Nusantara (Persero).
2. Secara parsial pemberian insentif berpengaruh positif pada kinerja pegawai bidang produksi PT Industri Sandang Nusantara (Persero), yang artinya jika porsi pemberian insentif meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai bidang produksi PT Industri Sandang Nusantara (Persero).
3. Pemberian insentif mampu berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan bidang produksi melalui kompetensi pegawai, yang berarti pemberian insentif yang sesuai dengan kompetensi pegawai yang kuat maka akan memberikan peningkatan kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian insentif dapat menjadi moderator dalam kompetensi terhadap pencapaian kinerja karyawan.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan bidang produksi sebagai berikut:

1. Pemimpin perusahaan sebaiknya melakukan pendidikan dan pelatihan secara berjenjang dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut. Pelatihan yang bisa dilakukan adalah *on job training* dan *off the job training* melalui lembaga konsultasi SDM. Tetapi di sisi lain, pendidikan dan pelatihan tersebut juga harus didukung dengan memupuk rasa kesadaran (*awareness*) dari para pekerja/pegawai itu sendiri.
2. Pemimpin sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periodik (sebulan sekali) dan terencana sehingga dapat diketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan membuat kamus kompetensi untuk seluruh karyawan dan Divisi di PT Industri Sandang Nusantara (Persero).

3. Manajemen Perusahaan memberlakukan kembali *reward and award* secara objektif sehingga karyawan akan termotivasi dalam menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga dapat dilakukan dengan pemberian insentif untuk karyawan-karyawan berprestasi selama sebulan sekali. Pemberian insentif tersebut dapat dilakukan dengan memberikan tambahan gaji kepada 5% karyawan dengan kinerja paling baik berdasarkan hasil penilaian kinerja. Pemimpin perusahaan juga dapat memberlakukan sistem *idea reward* yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang dengan ide, saran, atau pemikirannya dapat memberikan peningkatan efisiensi dan kinerja.
4. Manajemen Perusahaan dapat melakukan implementasi kembali Gugus Kendali Mutu
5. Manajemen Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan implementasi pengelolaan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi.
6. Dalam jangka panjang, perusahaan disarankan melakukan *re-mapping*, kemudian melakukan *re-sizing* dan berlanjut menuju proses stabilisasi dalam menyikapi kondisi perusahaan yang semakin menurun.
7. Bahwa penelitian ini masih dimungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Sehingga bagi peneliti, hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan lagi dan selanjutnya akan lebih baik dan komprehensif dengan menambahkan variabel-variabel lain selain variabel kompetensi dan insentif yaitu variabel motivasi, profesionalisme, budaya kerja, iklim kerja, dll.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mengandung keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan bidang produksi PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) hanya kompetensi dan insentif, padahal masih banyak terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi (Maslow) kepuasan kerja (Gardner, et al, 2004), kepuasan kerja (Pujana, 2004), gaya kepemimpinan (Heryanto, 2004), profesionalisme, budaya kerja, dan lain-lain.
2. Variabel kompetensi diukur secara total, bukan secara parsial (per item).
3. Variabel kinerja diukur dengan kuesioner yang bersifat *self-rating*, sehingga ada kecenderungan responden menjawab dengan jawaban yang terlalu tinggi dalam penilaian kinerjanya.
4. Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan bidang produksi PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) saja, sehingga tidak dapat digeneralisir untuk perusahaan lainnya. Oleh karena itu, dalam penelitian mendatang hendaknya sampel diambil dari seluruh pegawai bidang produksi di daerah Jawa Barat khususnya yang terkait dalam industri pemintalan sehingga penelitian ini dapat digeneralisir.