BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bagian ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu pada bab ini akan dikemukakan mengenai kesimpulan serta beberapa saran terkait dengan penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh kesimpulan dengan rincian sebagai berikut.

1. Pemberian Insentif Berdasarkan Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja termasuk ke dalam kategori baik. Keadaan ini menunjukkan bahwa proses pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly PT. Dirgantara Indonesia sudah dapat dilaksanakan sesuai dengan sistem pelaksanaan pemberian insentif. Hal ini dapat terlihat dari sistem pelaksanaan pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja, sistem pelaksanaan pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja yang dapat merangsang minat karyawan untuk berkompetisi secara sehat dalam meraih prestasi kerja, adanya pemberitahuan sebelumnya kepada karyawan perihal keterlambatan dalam pembayaran insentif sehingga karyawan tidak merasa kecewa, dan adanya penilaian prestasi kerja yang dilakukan lembaga terhadap karyawannya untuk menentukan besaran insentif berdasarkan prestasi kerja yang akan diperoleh.

Namun, masih terdapat sistem pelaksanaan pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja yang dalam pelaksanaannya belum optimal. Hal ini sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah ditemukan

penulis dalam studi pendahuluannya. Penulis mengangkat permasalahan sistem reward yang tidak efektif (pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja) yang terjadi di lapangan. Sistem reward (pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja) yang masih belum efektif dilihat dari hasil perhitungan *Weighted Means Scored* (WMS), yaitu sistem pelaksanaan pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja yang tidak diberikan secara berkala (bulanan) kepada karyawan yang disebabkan oleh dampak krisis yang terjadi pada lembaga, tidak adanya pemberitahuan kepada karyawan oleh lembaga perihal cara-cara untuk memperoleh insentif berdasarkan prestasi kerja yang disebabkan oleh kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh lembaga, ketidaktahuan karyawan perihal sumber dana yang digunakan untuk pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja yang disebabkan kurangnya keterbukaan lembaga perihal keuangan kepada karyawan (kurang transparan) dan ketidaktahuan karyawan perihal cara menghitung insentif berdasarkan prestasi kerja yang diperoleh disebabkan kurangnya sosialisasi lembaga kepada karyawan. .

2. Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan telah menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi/lembaga. Tingginya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari usaha kerja keras yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu agar diberikan tanggung jawab yang lebih besar oleh lembaga, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mendapatkan bantuan dari rekan kerja maupun pimpinan dapat memberikan semangat bekerja kepada karyawan dan pembinaan yang dilakukan oleh lembaga dapat memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja. Tetapi, pemberian sanksi/hukuman oleh lembaga dianggap tidak dapat menjadi pemicu agar

karyawan dapat bekerja lebih baik. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak setuju dan kurang menyukai sanksi/hukuman yang diberikan lembaga terhadap mereka, itu semua hanya dapat mebuat karyawan merasa semakin malas bukannya jera.

3. Pengaruh Pemberian Insentif Berdasarkan Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan beberapa kajian yang telah dikemukakan sebelumnya, dikatakan bahwa pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil temuan penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly PT. Dirgantara Indonesia yang berada dalam kategori sangat kuat. Pengaruh tersebut dinyatakan dengan harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,883. Dengan hasil tersebut dinyatakan bahwa 77,96% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja. Hal ini diperkuat pula oleh hasil temuan dilapangan melalui penyebaran angket kepada karyawan yang dijadikan objek penelitian. Hasil dari pengisian angket kemudian dilakukan uji kecenderungan umum rata-rata jawaban responden pada setiap indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan teknik perhitungan *Weighted Means Scored (WMS).* Dari hasil perhitungan WMS pada variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan) menunjukan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan mengenai pemberian insentif yang dapat memotivasi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan rata-rata 2,69. Sedangkan 22,04% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari luar pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja yang turut mendukung motivasi kerja karyawan di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly PT. Dirgantara Indonesia

yang tidak diteliti oleh penulis, seperti faktor intrinsik (dorongan untuk memperoleh promosi, dorongan untuk memperoleh pengakuan, dll) dan faktor ekstrinsik (iklim organisasi yang baik, adanya supervisi yang dilakukan oleh lembaga, dll).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap motivasi kerja karyawan di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly PT. Dirgantara Indonesia.

B. Rekomendasi

Pada kesempatan ini, peneliti akan mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi pihak lembaga

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly PT. Dirgantara Indonesia dilihat dari sistem pelaksanaan pemberian insentif masih ada yang belum optimal. Oleh karena itu pada kesempatan ini, peneliti menghimbau kepada seluruh jajaran terkait dalam sistem pelaksanaan pemberian insentif terhadap karyawan berprestasi lebih ditingkatkan kembali sosialisasi perihal cara untuk memperoleh insentif berdasarkan prestasi kerja, adanya keterbukaan/transparansi kepada karyawan perihal sumber dana yang digunakan untuk pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja, serta tata kembali sistem keuangan yang ada sehingga pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja ini dapat diberikan secara berkala (bulanan) kepada karyawan.

2. **Bagi karyawan**

a. Diharapkan seluruh karyawan mampu menjadikan insentif berdasarkan prestasi kerja ini sebagai motivasi untuk berkompetisi secara sehat dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan prestasi kerja meningkat, semua hasil pekerjaan akan menjadi optimal dan produktivitas lembagapun akan terus meningkat.

b. Dalam hal motivasi kerja, karyawan harus lebih meningkatkan lagi kesadarannya dalam mengembangkan kreativitas dan inisiatifnya saat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu dan harus menjadikan sanksi/hukuman sebagai pemicu untuk bekerja lebih baik lagi. Berusaha untuk selalu berkompetisi secara sehat dalam meraih prestasi kerja di perusahaan. Dengan prestasi kerja yang bagus, maka perusahaan akan memberikan pengakuan/penghargaan kepada karyawan yang bersangkutan.

3. **Bagi peneliti selanjutnya**

Adapun rekomendasi untuk penelitian kedepannya yaitu dengan referensi yang didapat dari hasil penelitian terkait pengaruh pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang peneliti lakukan di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly PT. Dirgantara Indonesia, penelitian ini kedepannya diharapkan dapat dilanjutkan dengan melakukan pendekatan kualitatif atau eksperimen, karena penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang peneliti lakukan lebih terfokus pada pengolahan data-data berupa angka yang didapatkan dari hasil angket berupa instrumen. Dengan rekomendasi yang peneliti berikan yaitu dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau eksperimen, diharapkan penelitian kedepannya dapat menggali informasi lebih banyak melalui kegiatan observasi maupun

wawancara, sehingga implementasi dari sistem pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja dapat diamati dan dikaji lebih mendalam, operasional sistem pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja terhadap karyawannya seperti apa. Dengan rekomendasi yang peneliti berikan, diharapkan memberikan kontribusi dan tindak lanjut yang positif baik untuk PT. Dirgantara Indonesia itu sendiri, karyawannya, serta stakeholder, terlebih lagi dalam rangka peningkatan layanan jasa (industri pesawat terbang) di Indonesia.