

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian ini, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Dengan pemberian skema *quota* akan berpengaruh terhadap kinerja subjek yang diberi kondisi target sulit dan spesifik dengan kondisi target mudah dan tidak spesifik. Hal ini terlihat dari pembuktian secara statistik diatas yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja subjek saat target dipersepsikan sulit dan spesifik oleh subjek dengan saat target dipersepsikan mudah dan tidak spesifik oleh subjek yang diberi insentif dengan skema *quota*. Dengan pemberian insentif dengan skema *quota* subjek akan berada pada tingkat kinerja yang tinggi apabila diberi target dengan tingkat kesulitan rendah dan tidak spesifik. Namun pemberian dengan skema *quota* ini tidak berpengaruh terhadap kinerja subjek yang diberi kondisi target sulit dan tidak spesifik dengan subjek yang diberi kondisi target mudah dan spesifik. Hal ini dibuktikan dengan data statistik pada bab sebelumnya yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja individu saat target dipersepsikan sulit dan tidak spesifik oleh subjek dengan saat target dipersepsikan mudah dan spesifik oleh subjek yang diberi insentif dengan skema *quota*.

2. Diketahui pula bahwa dalam situasi kondisi target yang mudah akan menghasilkan rata-rata kinerja yang lebih tinggi bila dibanding dengan situasi kondisi target yang sulit yang diberi insentif dengan skema *quota*. Hal ini terlihat dari data rata-rata perbandingan kinerja secara keseluruhan yang mengacu pada tingkat kesulitan target.
3. Rata-rata kinerja subjek dengan kondisi penetapan target yang tidak dinyatakan dengan jelas memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi bila dibanding dengan subjek yang targetnya dinyatakan jelas dengan pemberian insentif skema *quota*.
4. Faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin dan program studi ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Atau dengan kata lain kinerja laki-laki atau perempuan dan dari berbagai jenjang usianya tidak berbeda kinerjanya.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan dari penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Arsanti 2009, yang menguji pengaruh *goal difficulty* dan *goal specificity* terhadap kinerja yang menunjukkan hasil bahwa goal yang sulit dan spesifik tidak berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, dalam penelitian ini dengan penambahan variabel moderasi berupa sistem insentif quota pada hubungan penetapan target sulit dan spesifik terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa dengan pemberian insentif quota subjek yang diberi penetapan target sulit dan spesifik akan berbeda kinerjanya dengan subjek yang diberi penetapan target mudah dan tidak spesifik.

Maka diambil kesimpulan bahwa pemberian sistem insentif dengan skema *quota* akan dapat mempengaruhi hubungan penetapan target terhadap kinerja ketika target tersebut dikondisikan sulit dan spesifik dengan target yang dikondisikan mudah dan tidak spesifik.

5.2. Keterbatasan dan Implikasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah : Skema sistem insentif yang digunakan dalam penelitian ini masih hanya menggunakan 1 skema insentif saja belum mencoba untuk membandingkan 2 skema insentif yang berbeda pada hubungan atribut penetapan target yaitu kesulitan target dan spesifik target terhadap kinerja. Hal ini membuka peluang dilakukannya penelitian selanjutnya untuk mengukur sistem insentif mana yang cocok yang dapat menghasilkan kinerja yang paling tinggi pada berbagai kondisi penetapan target yang berbeda-beda.

Sedangkan implikasi dari penelitian ini ditujukan untuk pihak-pihak yang tertarik dalam hal pengambilan keputusan internal organisasi, baik akademisi maupun praktisi. Untuk akademisi diharapkan dapat memperbaiki berbagai kelemahan dan kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

Bagi praktisi penelitian ini memberikan bukti bahwa: Pemberian insentif dengan skema *quota* hanya dapat mempengaruhi kinerja bawahan ketika bawahan tersebut diberi kondisi penetapan target sulit dan spesifik serta penetapan target mudah dan tidak spesifik. Dengan pemberian sistem insentif berbasis skema *quota* bawahan akan memiliki kinerja paling maksimum apabila dikondisikan pada target yang mudah dan tidak spesifik,

dan sebaliknya pada target yang sulit dan spesifik justru akan menghasilkan kinerja yang rendah ketika diberi insentif *quota*. Sistem insentif quota tidak berpengaruh terhadap kinerja bawahan ketika bawahan dikondisikan pada tingkat target sulit dan tidak spesifik dengan bawahan yang dikondisikan target mudah dan spesifik. Maka untuk dapat menghasilkan kinerja bawahan yang tinggi skema insentif quota ini dapat diaplikasikan oleh praktisi di perusahaan dan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan.

