

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Insentif di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan masuk dalam kategori cukup baik. Indikator insentif terdiri dari lima indikator yaitu pembayaran sederhana, penghasilan yang diterima, pembayaran yang cepat, standar kerja dan upah normal. Presentase indikator tertinggi berada pada pemabayaran yang cepat, sedangkan presentase terendah berada pada standar kerja. Standar kerja berada pada presentase terendah dikarenakan karyawan merasa standar kerja pelaksanaan insentif belum tepat dalam memperhatikan kebutuhan karyawan.
- b. Tingkat Pendidikan di Pusat Sains Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan masuk dalam kategori cukup baik. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari tiga indikator yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi. Presentase indikator tertinggi berada pada indikator jenjang pendidikan, sedangkan presentase terendah berada pada kesesuaian jurusan. kesesuaian jurusan berada pada presentase terendah dikarenakan dalam kesesuaian jurusan masih terdapat karyawan yang merasa posisi jabatannya belum sesuai dengan jurusan.

- c. Pengalaman Kerja di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan masuk dalam kategori baik. Indikator pengalaman kerja terdiri dari tiga indikator yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Presentase tertinggi berada pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dikarenakan sebagian besar karyawan mempunyai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang diberikan oleh atasan dengan baik.
  - d. Kinerja Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan masuk dalam kategori cukup baik. Indikator kinerja karyawan terdiri dari kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Presentase indikator tertinggi berada pada ketepatan waktu dari hasil, sedangkan presentase terendah berada pada kualitas dari hasil. Kualitas dari hasil berada pada presentase terendah dikarenakan hasil tugas para karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan.

3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan.
5. Secara simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di buat oleh penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran yang dapat berguna mengenai Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan, yaitu:

1. Diperoleh indikator terendah pada variabel insentif mengenai standar kerja masuk dalam kriteria cukup. Pihak Batan seharusnya lebih memperhatikan yang dibutuhkan para karyawan dalam pelaksanaan insentif, karena jika karyawan merasa insentif telah memperhatikan kebutuhannya maka karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya dan merasa puas dengan insentif yang diterima.
2. Diperoleh indikator terendah pada variabel tingkat pendidikan mengenai kesesuaian jurusan masuk dalam kriteria cukup. Sebaiknya Batan menempatkan posisi jabatan karyawan sesuai dengan jurusannya agar karyawan lebih mudah dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan merasa jurusan yang diambil selama menempuh pendidikan dapat lebih berguna dalam dunia pekerjaan.
3. Diperoleh indikator terendah pada variabel pengalaman kerja mengenai lama waktu/ masa kerja masuk kriteria cukup. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi oleh para karyawan agar lebih mudah jika mendapatkan tugas yang baru dikerjakan.
4. Diperoleh indikator terendah pada variabel kinerja karyawan mengenai kualitas kerja masuk kriteria cukup. Hal ini tentunya para karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar tugas yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.

5. Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – Batan, kondisi ini sebaiknya dapat dimanfaatkan dengan baik yaitu dengan lebih memperhatikan yang dibutuhkan karyawan agar karyawan senantiasa terus meningkatkan kinerjanya.
6. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan penelitian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di unit analisis yang berbeda.