

BAB IV

PENUTUP

Bab 4 menyajikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi berada pada kategori baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan dorongan yang kuat untuk mencapai target yang ditetapkan. Faktor-faktor seperti pemberian penghargaan, rasa aman dalam bekerja, dan hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja turut mendorong peningkatan motivasi tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, kompetensi kerja karyawan termasuk dalam kategori baik sebagian besar karyawan memiliki

kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang perlu meningkatkan kemampuan teknis dan penguasaan proses kerja agar dapat bekerja lebih efektif. Dengan meningkatnya kompetensi kerja, karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan lebih efisien, disiplin, dan profesional sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

3. Motivasi kerja dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kompetensi kerja, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kompetensi yang baik cenderung menunjukkan kinerja optimal karena terdorong oleh keinginan berprestasi serta kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sinergi antara motivasi dan kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja di lingkungan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sebelumnya telah dijelaskan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada variabel Motivasi Kerja, secara umum tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Namun, masih terdapat beberapa

indikator yang memerlukan perhatian, khususnya pada aspek perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan, apresiasi non-fisik dan fisik dari atasan, serta kesempatan pengembangan potensi diri. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap ketersediaan fasilitas kerja agar seluruh karyawan merasa nyaman dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, perlu adanya peningkatan konsistensi dalam pemberian penghargaan, baik secara verbal maupun material, sehingga dapat memacu semangat kerja dan rasa dihargai di kalangan karyawan.

2. Pada variabel Kompetensi Kerja, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa kompetensi kerja karyawan berada pada kategori baik, namun terdapat beberapa indikator yang masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kemampuan mengontrol emosi saat menghadapi tekanan, kepercayaan diri terhadap kemampuan diri, pengetahuan dan keahlian sesuai bidang pekerjaan, serta kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat. Untuk itu, perusahaan disarankan memberikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis serta *soft skill* seperti manajemen emosi, pengambilan keputusan, dan peningkatan rasa percaya diri. Selain itu, pelaksanaan *coaching* dan mentoring secara berkelanjutan dari atasan kepada bawahan akan membantu memperkuat kompetensi kerja dan menumbuhkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
3. Penelitian terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi memiliki keterbatasan, yakni terletak pada jumlah sampel yang digunakan, yaitu

sebanyak 47 responden, sehingga dinilai belum sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil analisis statistik dapat diperoleh dengan tingkat keakuratan dan generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain yang relevan, tidak hanya terbatas pada variabel motivasi kerja dan kompetensi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.