

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peran motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**
Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih adaptif terhadap nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam perusahaan, sehingga memperkuat budaya organisasi yang ada.
2. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**
Kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin baik mereka dalam menyesuaikan diri dengan kinerjanya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap lingkungan kerja yang produktif.
3. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi.
4. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderator**
Budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan adanya nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai

tujuan perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi Nadhiroh (2019)

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderator

Budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja mereka secara langsung maupun melalui budaya organisasi sebagai variabel moderator. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Mulyono Hadi¹, Julius², Andi Mulyadi³, Agil Sahrial⁴, Adi Fazryan⁵, Surya Bintarti⁶ (2023)

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderator

Budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi lebih mudah beradaptasi dengan budaya organisasi dan menjalankan tugas mereka dengan baik. Penelitian ini berbeda dengan hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi Nadhiroh (2019)

5.2 Saran

1. Meningkatkan Motivasi Karyawan

- Manajemen dapat memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berprestasi.
- Meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka.

2. Meningkatkan Kompetensi Karyawan

- Mengadakan pelatihan secara berkala agar karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
- Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti program sertifikasi dan pengembangan diri.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

- Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan karyawan.
- Memberikan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan agar karyawan merasa dihargai.

4. Memperkuat Budaya Organisasi

- Mengadakan kegiatan internal yang dapat meningkatkan rasa kebersamaan di antara karyawan.
- Menanamkan nilai-nilai perusahaan melalui berbagai media dan program internal.

5. Meningkatkan Kinerja Karyawan

- Mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif.
- Mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Bandar Lampung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal.