

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kompetensi karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII cukup baik. Dimensi *planning competency* (kompetensi perencanaan) merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam variabel kompetensi adalah *leadership competency* (kompetensi kepemimpinan).
2. Gambaran mengenai motivasi kerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII kuat. Dimensi kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi dalam motivasi sementara dimensi yang memperoleh skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan keamanan (*safety needs*).
3. Gambaran mengenai kinerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII tinggi. Dimensi *interpersonal effectiveness* (efektivitas hubungan interpersonal) merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi dalam komitmen organisasi, sementara dimensi yang memperoleh skor terendah terdapat pada dimensi *quantity of work* (kuantitas kerja).
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

6. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kompetensi dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat ditingkatkan pada aspek *leadership competency* dengan memperbaiki dan meningkatkan kompetensi, sehingga dapat menjadi sarana bagi karyawan untuk mampu mengorganisir rekan kerja dan memberdayakan rekan kerja sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan dapat mempermudah mereka dalam proses kerja dan dengan begitu dapat menguntungkan pula bagi perusahaan.
2. Motivasi kerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat ditingkatkan pada aspek keamanan dengan terus memberikan fasilitas keamanan kepada karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan aman selama bekerja. Hal ini akan membuat proses kerja lebih lancar dan mempermudah pencapaian target perusahaan.
3. Kinerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat ditingkatkan pada aspek kuantitas kerja karyawan dengan cara terus berkomitmen menjaga dan memelihara karyawan dengan baik, memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, memberikan kesempatan yang sama tanpa membedakan, melibatkan karyawan dalam segala kegiatan perusahaan, memberikan apresiasi yang sama kepada setiap

karyawan. Hal tersebut dapat menjaga semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis menyarankan agar PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat meningkatkan kompetensi karyawan, dengan terus memberikan fasilitas untuk mengembangkan diri dan keterampilan, memberikan pelatihan dan bimbingan, memberikan kesempatan untuk melakukan *study banding* dengan perusahaan lain guna mengadopsi cara kerja yang baik, dan mengimplementasikannya di perusahaan.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis menyarankan agar PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat terus menjaga, memelihara, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, melakukan pemenuhan-pemenuhan kebutuhan karyawan baik materil ataupun non materil agar karyawan merasa dihargai atas kerja keras mereka untuk perusahaan. Dengan demikian karyawan akan selalu memiliki semangat kerja yang baik dan cenderung stabil. Hal ini dapat menguntungkan perusahaan karena dapat tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis menyarankan agar PT. Perkebunan Nusantara VIII dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui kompetensi dan menjaga semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja guna mencapai terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan