

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan riset adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi tidak berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Flower Advisor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahim, 2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung timur yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Meskipun dalam Perusahaan Flower Advisor kompetensi masih terbilang bisa menjadi salah satu permasalahan, namun, pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sendiri meliputi Pengetahuan tentang informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Serta Keterampilan yang berisi tentang kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Didalam perusahaan Flower Advisor, para karyawan sudah cukup baik mengenai dua hal ini. Yang artinya kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

perusahaan Flower Advisor. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurjaya, 2021) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang memiliki arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Disiplin kerja sendiri memiliki indikator yang cukup berpengaruh pada kinerja seperti tidak membuang waktu dengan kegiatan lain saat waktu bekerja dan menjalankan tugas dengan baik dan maksimal. Dalam perusahaan Flower Advisor, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan di perusahaan Flower Advisor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sudarwati, 2014) yang hasil analisisnya Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan. Begitupun dengan perusahaan Flower Advisor, Kompetensi berpengaruh cukup signifikan terhadap motivasi karyawan. Maka dengan ini, menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula motivasi karyawan.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan di perusahaan Flower Advisor. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasibuan & Silvya, 2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dalam perusahaan flower advisor, motivasi mampu mempengaruhi disiplin kerja. Maka, ketika disiplin kerja para karyawan bagus,

motivasi yang mereka harapkan juga semakin besar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja para karyawan, maka semakin besar pula motivasi karyawan,

5. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Flower Advisor. Hal ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu. Dalam pekerjaan, maka motivasi bisa berupa kebutuhan primer dan sekunder yang harus dipenuhi. Serta kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi karyawan untuk bekerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

6. Motivasi terbukti mampu memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Walaupun kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, namun dengan adanya motivasi sebagai variable mediasi, kompetensi mampu berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Ini bisa disebut juga dengan *full mediation*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, maka akan semakin meningkatnya kompetensi karyawan sehingga semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

7. Motivasi terbukti tidak mampu memediasi disiplin kerja dengan kinerja

karyawan. Disiplin kerja merupakan *variable independent* yang ternyata sudah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa harus ada *variable* mediasi. Ini juga bisa disebut sebagai *Unmediated*. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sendiri sudah mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa perlu motivasi sebagai mediator.

5.2 Keterbatasan Masalah

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat dijadikan beberapa faktor yang bisa untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu disadari masih memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya 33 orang, tentunya masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang dibagikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal tersebut terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka perusahaan Flower Advisor harus dapat mempertahankan kompetensi dan disiplin kerja salah satunya dengan cara mampu memotivasi karyawan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek yang diteliti dengan menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan objek penelitian yang lebih banyak.

