

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh Adopsi Teknologi terhadap budaya kerja di PT. ABB merupakan aspek yang penting. Penelitian ini menemukan bahwa **adopsi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.013 < 0.05$ dan $t_{statistik} = 2.482 > t_{tabel} = 1.960$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan adopsi teknologi akan meningkatkan budaya kerja, dan sebaliknya.
2. Penelitian ini menemukan bahwa **pelatihan yang diterima tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.918 > 0.05$ dan $t_{statistik} = 0.103 < t_{tabel} = 1.960$. Ini berarti bahwa pelatihan yang diterima tidak memberikan dampak yang signifikan pada budaya kerja.
3. Penelitian ini menemukan bahwa **motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.428 > 0.05$ dan $t_{statistik} = 0.793 < t_{tabel} = 1.960$. Ini menunjukkan bahwa perubahan motivasi tidak memengaruhi budaya kerja secara signifikan.
4. Penelitian ini menemukan bahwa **inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.051 > 0.05$ dan $t_{statistik} = 1.951 < t_{tabel} = 1.960$. Ini berarti bahwa perubahan inovasi tidak memengaruhi budaya kerja secara signifikan.

5. Penelitian ini menemukan bahwa **adopsi teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.142 > 0.05$ dan $t_{statistik} = 1.468 < t_{tabel} = 1.960$. Ini menunjukkan bahwa perubahan adopsi teknologi tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pegawai.
6. Penelitian ini menemukan bahwa **pelatihan yang diterima tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.851 > 0.05$ dan $t_{statistik} = 0.188 < t_{tabel} = 1.960$. Ini berarti bahwa perubahan pelatihan yang diterima tidak memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
7. Penelitian ini menemukan bahwa **motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.782 > 0.05$ dan $t_{statistik} = 0.276 < t_{tabel} = 1.960$. Ini menunjukkan bahwa perubahan motivasi tidak memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
8. Penelitian ini menemukan bahwa **inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.938 > 0.05$ dan $t_{statistik} = 0.077 < t_{tabel} = 1.960$. Ini berarti bahwa perubahan inovasi tidak memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
9. Penelitian ini menemukan bahwa **budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan $P_{value} = 0.044 > 0.05$ (perhatikan bahwa nilai ini, meskipun sedikit di atas 0.04, tetap lebih besar dari 0.05 dan t-statistik 2.015 lebih besar dari t-tabel 1.960. Terdapat inkonsistensi dalam pernyataan asli Anda pada poin ini, di mana Anda menyatakan "tidak terbukti" meskipun t-statistik lebih besar dari t-tabel. Berdasarkan kaidah umum, jika $P_{value} > 0.05$ dan/atau $t_{statistik} < t_{tabel}$, maka hipotesis tidak terbukti. Namun, karena $t_{statistik} = 2.015 > t_{tabel} = 1.960$, ini biasanya menunjukkan pengaruh signifikan. Mengingat $P_{value} = 0.044$ juga mendekati batas, ada kemungkinan salah ketik pada

nilai Pvalue atau interpretasi yang berbeda. Berdasarkan nilai $P_{value} = 0.044 < 0.05$, seharusnya ada pengaruh signifikan. Ini berarti bahwa perubahan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

10. Penelitian ini menemukan bahwa **budaya kerja memediasi pengaruh adopsi teknologi terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan *Specific Indirect Effects* = $0.003 < 0.05$.
11. Penelitian ini menemukan bahwa **budaya kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan yang diterima terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan *Specific Indirect Effects* = $0.928 > 0.05$.
12. Penelitian ini menemukan bahwa **budaya kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan *Specific Indirect Effects* = $0.497 > 0.05$.
13. Penelitian ini menemukan bahwa **budaya kerja tidak memediasi pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai**. Hal ini terbukti dengan *Specific Indirect Effects* = $0.259 > 0.05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan:
 - a. Berdasarkan temuan bahwa variabel Adopsi Teknologi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan Adopsi Teknologi (X1). Ini bisa dilakukan melalui program-program yang relevan dan berkelanjutan.

- b. Meskipun variabel Pelatihan Yang Diterima (X2) tidak berpengaruh signifikan, perusahaan perlu mengevaluasi kembali program atau strategi yang berkaitan dengan Pelatihan Yang Diterima (X2). Mungkin diperlukan penyesuaian metode atau pendekatan agar dampaknya lebih terasa dan signifikan di masa mendatang.
 - c. Mengingat variabel Budaya Kerja berperan sebagai mediasi, perusahaan harus memperkuat aspek-aspek yang membentuk Budaya Kerja. Dengan demikian, pengaruh positif dari Adopsi Teknologi (X1) dapat disalurkan secara lebih efektif untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).
2. Untuk Penelitian Selanjutnya:
- a. Disarankan untuk menambah variabel-variabel lain di luar yang diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor-faktor eksternal atau variabel demografi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
 - b. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif atau *mixed-method* di masa depan, seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion* (FGD), untuk menggali informasi yang lebih kaya dan mendalam mengenai hubungan antar variabel.
 - c. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada populasi yang berbeda, misalnya di industri lain atau wilayah yang berbeda, untuk melihat apakah temuan yang ada dapat digeneralisasi. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih dalam terhadap pemahaman tentang kinerja pegawai.