

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi SDM melalui mediasi motivasi belajar karyawan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Karena pada variabel kompetensi SDM melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,456 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,000 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 2,771 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap motivasi belajar karyawan. Selanjutnya, variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi memiliki nilai original *sample* sebesar 0,023, artinya kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai standar pada tingkat nilai *P-values* sebesar 0,793 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 0,262 atau  $>1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi.

2. Peran industri 5.0 melalui mediasi motivasi belajar karyawan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Karena pada variabel kompetensi SDM melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,187 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,012 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 2,522 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Peran Industri 5.0 terhadap motivasi belajar karyawan. Selanjutnya, variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi memiliki nilai original sample sebesar 0,190, artinya kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai standar pada tingkat nilai *P-values* sebesar 0,012 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 2,522 atau  $> 1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi.
3. Literasi Digital melalui mediasi motivasi belajar karyawan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Karena pada variabel literasi digital melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,366 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,000 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 3,666 atau  $>1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel

literasi digital terhadap motivasi belajar karyawan. Selanjutnya, variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi memiliki nilai original sample sebesar 0,370, artinya Literasi Digital berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai standar pada tingkat nilai *P-values* sebesar 0,001 atau  $<0,05$  dan nilai *t-statistics* literasi digital memiliki nilai 3,443 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Literasi Digital terhadap kinerja organisasi.

4. Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital melalui mediasi Motivasi Belajar Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Karena *F*-hitung pada variabel motivasi belajar karyawan sebesar  $259,89 > F\text{-tabel } 2.15$  dan nilai *koefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada *R-Square* pada variabel Motivasi Belajar Karyawan menunjukkan memiliki nilai *R-Square* sebesar 90,3%, yang artinya variabel Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0 mempengaruhi Motivasi Belajar Karyawan. Selanjutnya variabel kinerja memiliki nilai *F*-hitung sebesar  $259,89 > F\text{-tabel } 2.15$  dan nilai *koefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada *R-Square* sebesar 90,3%, yang artinya Motivasi Belajar Karyawan mempengaruhi Kinerja Organisasi.
5. Motivasi belajar karyawan melalui mediasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Karena pada variabel literasi digital melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,410 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan

memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,002 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 3,125 atau  $>1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi belajar karyawan terhadap kinerja organisasi.

## 5.2 Implikasi Manajerial

1. Pengembangan Kompetensi SDM: PT XYZ dapat fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dalam menghadapi *era* industri 5.0 yang ditandai dengan teknologi canggih dan otomatisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan pengembangan karir untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri 5.0.
2. Peningkatan Literasi Digital: PT XYZ perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki literasi digital yang cukup untuk mengikuti perkembangan teknologi. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan tentang teknologi digital dan penerapannya dalam lingkungan kerja.
3. Motivasi Belajar Karyawan: PT XYZ dapat mendorong motivasi belajar karyawan dengan memberikan insentif, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja mereka.

4. Penerapan Industri 5.0: PT XYZ perlu mempertimbangkan penerapan teknologi canggih dan otomatisasi dalam proses produksi dan operasionalnya. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.
  
5. Pengukuran Kinerja Organisasi: PT XYZ perlu memperhatikan pengukuran kinerja organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kompetensi SDM, literasi digital, motivasi belajar karyawan, dan penerapan industri 5.0. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

