

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Oto Bid Indonesia dengan menggunakan analisis Smart PLS 4, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang ditampilkan. Hipotesis H1 diterima .
- 2) Pengaruh Potensi Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti penerapan kompetensi yang tidak optimal atau kurang relevannya kompetensi yang diukur dengan kebutuhan pekerjaan. Hipotesis H2 ditolak .
- 3) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pelatihan dan pengembangan penting, dampaknya terhadap kinerja tidak signifikan. Hipotesis H3 ditolak .
- 4) Pengaruh Kolektif Motivasi, Potensi Berbasis Kompetensi, dan Pelatihan serta Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R-Square sebesar 0.804 menunjukkan bahwa sebagian besar variansi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Hipotesis H4 diterima .
- 5) Peran Moderasi Pengalaman Kerja tidak memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Hipotesis H5 ditolak. Pengalaman kerja tidak memoderasi hubungan antara potensi berbasis kompetensi dan kinerja karyawan. Hipotesis H6 ditolak .

- 6) Pengalaman Kerja tidak memoderasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan. Hipotesis H7 ditolak .

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Oto Bid Indonesia, diikuti oleh potensi berbasis kompetensi dan pelatihan serta pengembangan. Namun, pengalaman kerja tidak memoderasi hubungan antara variabel-variabel ini dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Oto Bid Indonesia:

1. Meningkatkan Motivasi Karyawan

- a) Perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi karyawan melalui berbagai program insentif, penghargaan, dan pengakuan atas kinerja baik.
- b) Membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan.

2. Optimalkan Program Pelatihan dan Pengembangan:

- a) Meskipun pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang kecil, perusahaan perlu memastikan program ini relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan memberikan dampak nyata terhadap kinerja.
- b) Evaluasi dan adaptasi program pelatihan berdasarkan umpan balik dari karyawan dapat membantu meningkatkan efektivitasnya.

3. Peningkatan Kompetensi Berbasis Kompetensi:

- a) Meskipun tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini, perusahaan harus tetap memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan. Mungkin diperlukan evaluasi lebih lanjut mengenai relevansi dan implementasi program kompetensi.

4. Mempertimbangkan Pengalaman Kerja dalam Strategi Pengembangan Karyawan:

- a) Pengalaman kerja terbukti memoderasi beberapa hubungan antara variabel penelitian. Oleh karena itu, strategi pengembangan karyawan harus mempertimbangkan tingkat pengalaman kerja untuk memaksimalkan potensi karyawan.
- b) Program mentoring atau pelatihan khusus untuk karyawan baru dapat membantu mereka menyesuaikan diri dengan lebih cepat dan meningkatkan kinerja mereka.

5. Penggunaan Teknologi untuk Mendukung Kinerja:

- a) Implementasi teknologi yang tepat dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan sistem informasi yang terintegrasi untuk mendukung operasional sehari-hari.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan PT. Oto Bid Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.