

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Bersandar pada hasil pengujian dan pemaparan yang telah diuraikan mengenai daya dorong kompetensi, kerja sama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Budi Jaya Teknik, maka dapat disusun simpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa bertambahnya pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan berkaitan erat dengan meningkatnya capaian kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, H1 dinyatakan diterima.
- 2) Kerjasama tim juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik. Ini menunjukkan bahwa bahwa kerja sama yang ditopang oleh komunikasi yang baik, rasa saling percaya, serta kekompakan antaranggota tim mampu mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, H2 dinyatakan diterima.
- 3) Motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan untuk bekerja belum tampil sebagai faktor yang berpengaruh secara statistik terhadap kinerja apabila diuji secara individual dalam penelitian ini. Dengan demikian, H3 dinyatakan ditolak.
- 4) Kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja bersamaan terbukti dapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik. Hal ini bermakna bahwa ketiga variabel tersebut, apabila

digabungkan, mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam model penelitian. Dengan demikian, H4 diterima.

5.2 Saran

Mengacu pada simpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, berikut disampaikan beberapa saran:

1) Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan senantiasa meningkatkan kemampuan karyawan melalui kegiatan pembinaan, pembinaan, serta upgrading keterampilan yang disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kerjasama tim melalui komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, serta membangun rasa saling percaya antar anggota tim sehingga pelaksanaan karyawan menjadi lebih optimal.
- c. Sekalipun motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, perusahaan tetap disarankan untuk memperhatikan aspek tersebut, misalnya melalui pemberian penghargaan, hadirnya suasana kerja yang aman dan menyenangkan, serta pemenuhan fasilitas kerja yang layak.
- d. Kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja perlu dikelola secara terus menerus sebagai usaha pengembangan SDM dan Peningkatan peforma karyawan.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel independen lain yang secara teoritis maupun empiris memiliki kemungkinan berhubungan dengan kinerja karyawan, tetapi belum dibahas dalam penelitian ini.
- b. Bagi peneliti berikutnya, cakupan objek penelitian dapat diperluas pada perusahaan jasa konstruksi lain dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas.