

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Packaging Solution Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih percaya diri, memiliki dorongan untuk berprestasi, serta menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberian imbalan yang sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara efektif sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.
6. Motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja sehingga pengaruh yang diberikan menjadi lebih kuat.
7. Motivasi kerja juga terbukti mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah disusun secara sistematis dengan mengikuti kaidah metodologi penelitian kuantitatif, namun tetap terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dikemukakan secara jujur agar hasil penelitian dapat dimaknai secara proporsional.

Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika hubungan antarvariabel dalam rentang waktu yang lebih panjang. Kondisi kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, maupun kinerja karyawan berpotensi berubah seiring waktu, sehingga hasil penelitian ini perlu dimaknai sebagai gambaran pada periode pengambilan data tertentu.

Kedua, pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert empat poin yang bersifat self-report, sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif maupun kecenderungan memberikan jawaban yang bersifat sosial ideal (social desirability bias), meskipun uji validitas dan reliabilitas telah menunjukkan hasil yang memadai.

Ketiga, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden yang berasal dari satu objek penelitian, yaitu PT. Packaging Solution Indonesia, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada perusahaan lain dengan karakteristik industri, budaya organisasi, atau skala usaha yang berbeda.

Keempat, model penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen, yaitu Kompetensi dan Kompensasi, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi tunggal. Padahal, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan konstruk yang kompleks dan dapat pula dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut tidak mengurangi kontribusi dan validitas temuan penelitian, mengingat seluruh tahapan analisis telah dilakukan sesuai kaidah ilmiah yang berlaku, mulai dari uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, hingga pengujian hipotesis. Keterbatasan ini justru membuka ruang bagi pengembangan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, berikut disampaikan beberapa saran yang bersifat praktis maupun akademik.

1. Saran Praktis (bagi PT. Packaging Solution Indonesia)
 - 1) Pertama, mengingat Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan, manajemen perusahaan disarankan untuk memprioritaskan program-program yang secara langsung mampu meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian penghargaan atas capaian kerja, penciptaan jenjang karier yang jelas, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
 - 2) Kedua, karena Kompetensi juga terbukti berperan penting baik terhadap kinerja maupun motivasi kerja, perusahaan disarankan untuk secara berkelanjutan menyelenggarakan pelatihan teknis yang relevan dengan kebutuhan proses produksi, termasuk pelatihan pengoperasian mesin dan standar operasional prosedur, guna memastikan kompetensi karyawan tetap sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
 - 3) Ketiga, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang berlaku secara berkala agar tetap dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, mengingat kompensasi terbukti turut mendorong baik kinerja maupun motivasi kerja karyawan.

2. Saran Akademik (bagi penelitian selanjutnya)

- 1) Pertama, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal guna menangkap dinamika hubungan antara kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam rentang waktu yang lebih panjang.
- 2) Kedua, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan atau sektor industri, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
- 3) Ketiga, mengingat kinerja karyawan merupakan konstruk yang dipengaruhi banyak faktor, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, baik sebagai variabel independen maupun variabel mediasi tambahan, guna memperkaya model penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian ini.
- 4) Keempat, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode pengumpulan data campuran (mixed methods), yang mengombinasikan kuesioner dengan wawancara mendalam, untuk memperoleh pemahaman yang lebih kaya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara kontekstual.

Dengan memperhatikan saran-saran tersebut, diharapkan penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang

berkaitan dengan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.