

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang perlu disimpulkan dari data analisis adalah sebagai berikut :

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk, hal tersebut menjelaskan bahwa dengan kompetensi yang tinggi dapat mempengaruhi langsung kepuasan kerja menjadi semakin meningkat pencapaian hasil kerjanya.
- b. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk, hal tersebut menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi langsung kepuasan kerja menjadi semakin meningkat pencapaian hasil kerjanya.
- c. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. di PT Adhi Karya (Persero) Tbk, hal tersebut menjelaskan bahwa kompetensi yang baik dan tepat dapat mempengaruhi langsung kinerja karyawan menjadi semakin meningkat pencapaian hasil kerjanya.
- d. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk, hal

tersebut menjelaskan bahwa kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi langsung kinerja karyawan menjadi semakin meningkat pencapaian hasil kerjanya.

- e. *Kepuasan kerja* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah tidak mampu memberikan dampak serta tidak dapat mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga di dalam hal ini menunjukkan kepuasan kerja tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan.
- f. *Kompetensi* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveining. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi penuh pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga di dalam hal ini menunjukkan kompetensi melalui mediasi kepuasan kerja tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan
- g. *Kompensasi* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveining. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi penuh pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga di dalam hal ini menunjukkan kompensasi melalui mediasi kepuasan kerja tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan

5.2. Implikasi

Hal-hal tersebut diatas , maka implikasi penelitian dapat digambarkan adalah

Sebagai berikut :

- a. Mengelola kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Adhi karya (Persero) yang sesuai dengan job desk masing-masing, dapat meningkatkan kinerja organisasi. Terkait hal tersebut maka pemimpin dalam upaya meningkatkan karyawan yang berkualitas kompetensinya ,maka organisasi yang berkepentingan dalam pembinaan dan pelatihan karyawan harus sesuai dengan *job desk* masing masing karyawan
- b. Tujuan organisasi dalam meningkat kinerja karyawan akan tercapai dengan membutuhkan sinkronisasi yang tepat dengan adanya peningkatan kompensasi terhadap karyawan. Hal ini akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan PT. Adhi karya (Persero) .Terkait hal tersebut maka pemimpin dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan kompetensi masing masing karyawan
- c. Kompetensi dan kompensasi menjadikan variabel penting dalam memainkan peran karyawan PT.Adhi karya (Persero) yang mempengaruhi seberapa baik organisasi beroperasi untuk memenuhi keinginan dan kepentingan para pemangku kepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja Perusahaan tanpa merugikan karyawan. Dan meskipun tidak ada pengaruh langsung kepuasan kerja dalam kaitannya dengan tidak meningkatnya kinerja

karyawan serta tidak mampu juga dalam memediasi kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5.3. Saran dan Rekomendasi

Studi ini memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Kompetensi harus menjadikan tolak ukur organisasi sebagai prioritas dalam memberlakukan , meningkatkan dan secara efektif dalam kinerja organisasi serta menegakan keadilan dalam kesesuaian pemberian imbalan serta mencerminkan kode etik dan peraturan
2. Organisasi di sektor jasa konstruksi harus menjadikan Perusahaan yang berbeda secara kompetensi dan kompensasi sebagai perioritas awal dalam bersaing dan sukses di pasar didalam bidangnya.
3. Organisasi harus menjaga keseimbangan dan tepat dalam penerapan kompensasi didalam Perusahaan , sehingga menjadikan karyawan bertambah loyal , meningkatnya kinerja, kepuasan pelanggan dan menjadi terpercaya

5.4. Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan di salah Perusahaan BUMN yang bergerak dibidang Jasa konstruksi yang bernama PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Dan kemungkinan apabila cakupannya diperluas lebih banyak pada Perusahaan jasa konstruksi baik disektor pemerintah dan swasta , kemungkinan hasilnya akan berbeda.