

BAB V KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Variabel yang berpengaruh nyata dan signifikan adalah variabel kognitif, variabel psikomotorik serta variabel lingkungan fisik, sedangkan variabel afektif, dan lingkungan kerja non fisik adalah variabel yang tidak berpengaruh nyata dan tidak signifikan.
2. Faktor dominan dari variabel independen yang dianalisis berdasarkan nilai *unstandardized β* tertinggi adalah variabel psikomotorik dengan nilai 6,904.

5.2 Saran

1. CV. Agrowisata perlu untuk melakukan pengembangan dan evaluasi pada aspek kompetensi kognitif dan lingkungan kerja fisik. Pengembangan dan evaluasi perlu dilakukan CV. Agrowisata untuk mengembangkan aspek kompetensi kognitif yang lebih baik dan lingkungan kerja fisik yang lebih memadai untuk para karyawan agar produktivitas karyawan semakin meningkat.
 - a. Peningkatan aspek kompetensi kognitif secara khusus agar karyawan dapat menguasai aspek pengetahuan, pemahaman, penerapan, proses analisis, proses sintesis, dan proses evaluasi dalam membudidayakan buah naga merah menggunakan teknologi lampu listrik. Peningkatan aspek kompetensi kognitif ini dapat dilakukan oleh mentor dan ahli dari lembaga pelatihan terpadu dinas

pertanian Kabupaten Banyuwangi. Wawasan yang diberikan berupa materi khusus pentingnya teknologi lampu listrik bagi produktivitas perusahaan dalam produksi buah naga. Dengan program *mentoring* ini para mentor dapat melakukan tes untuk menguji pengetahuan sebelum dan sesudah adanya *mentoring* untuk evaluasi sejauh mana aspek kognitif karyawan produksi telah meningkat.

- b. CV. Agrowisata perlu untuk mengevaluasi keseluruhan kondisi lingkungan fisik yang telah disediakan. Hal itu bisa dilakukan dengan selalu melakukan perencanaan dan pengadaan pada alat-alat kerja agar sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Dalam konteks evaluasi CV. Agrowisata perlu untuk selalu membuat survey pada para karyawannya mengenai kepuasan, ketidakpuasan, kritik, dan saran atas lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Semakin nyaman, lengkap, dan terkondisikan lingkungan fisik perusahaan tentunya dapat membantu pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.
- c. Untuk mendukung faktor-faktor yang telah terbukti berpengaruh yaitu kompetensi afektif dan lingkungan kerja non fisik, CV Agrowisata perlu juga melakukan program *bounding* untuk menjalin hubungan kekeluargaan. Program *bounding* yang dilakukan bisa terwujud melalui kegiatan *gathering*, *outbond*, dan karaoke yang menekankan kebersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik dan kompetensi afektif yang baik. Dengan adanya program

bounding karyawan baik secara individu maupun organisasi dapat membentuk komunikasi dan hubungan kekeluargaan yang baik didalam perusahaan.

- d. CV. Agrowisata perlu untuk membenahi proses rekrutmen yang ada untuk memfokuskan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dalam upaya untuk memperbaiki lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan produktivitas dan menghindari turnover yang tinggi. Proses rekrutmen yang dilakukan lebih menekankan pada penerimaan karyawan tetap sehingga selanjutnya proses terjadinya hubungan dan komunikasi yang baik atas dasar kekeluargaan dapat tercapai.
2. CV. Agrowisata perlu untuk memprioritaskan pada peningkatan kompetensi psikomotorik para karyawan dengan bentuk program *training* khusus. Dalam peningkatan kompetensi psikomotorik pada karyawan perlu untuk dilakukan pengkhususan pada aspek mampu menyesuaikan, mampu memperbaiki, mampu menjelaskan, dan mampu membudidayakan buah naga merah dengan menggunakan teknologi lampu listrik. Program *training* keterampilan motorik ini dilatih langsung oleh mentor lembaga pelatihan terpadu Kabupaten Banyuwangi. Materi yang diajarkan dapat dipraktikkan secara langsung antara lain melalui budidaya buah naga teknologi. Sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan evaluasi dengan tes pada para karyawan, hasil evaluasi tersebut selanjutnya menjadi tolok ukur keberhasilan bagi program pelatihan / *training*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rodlial Ramdhan Tackbir. 2018. "Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung." *Jurnal Administrasi Negara*
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus, S. S. 2019. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*
- Ariyanti, Tjahjono. 2022. *Pengaruh Dukungan Sosial Persepsian Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Komitmen Afektif*.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial Manurung. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya:Jakad Publishing
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ekbal. 2018. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Yalasamudra Banyuwangi*. *Skripsi*, 1-88.
- Fitria Noorainy. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru

- Krismayanti. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Usaha Tani Jeruk Pada Banjar Dinas Taksu. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Inzani. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 59-67.
- Irawan. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Presol Indo Prima Palembang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah*, 1-12.
- Moehariono. 2017. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mulidin. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kota Subulussalam. *Tijarah*, 53-62.
- Nuryadi. 2017. Buku Ajar Dasar Statistik. Yogyakarta: PT Sibuku Media.
- Prastowo. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Petani Labu Siam. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 422-429.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Septiana. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Adi Satria Abadi Bantul. *Skripsi*, 1-88.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwandewi. 2022. Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Petani Sayur Di Daerah Tegallalang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 101-107.

- Suyono dan Hariyanto. 2017 *Belajar dan Pembelajaran Teori dan Konsep Dasar*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Suwardi dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media
- Suwatno dan Yuniarsih. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian; Cetakan kelima*. Bandung : Alfabeta
- Timotius, Kris H. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian (Pendekatan Manajemen Pengetahuan Untuk Perkembangan Pengetahuan*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.