

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bab ini menyajikan simpulan hasil, saran bagi praktisi dan saran bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

1. Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis data dapat diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,564 - 0,014X_1 + 0,072X_2 + 0,452X_3 + 0,337X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut berarti jika variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi(X_3), dan pengalaman kerja(X_4) adalah sebesar (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,564 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,592 dapat dikatakan bahwa 59,2% perubahan kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi(X_3), dan pengalaman kerja(X_4) secara bersama-sama dan sisanya 40,8% (100%-59,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut.

3. Hasil Uji-t

- 1) Variabel pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Variabel pelatihan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Variabel pengalaman kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Dari hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi PT Marco Motor Madiun

- a. Hasil penelitian ini variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT Marco Motor Madiun dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan merekrut karyawan baru dengan kriteria pendidikan dan karakter yang sesuai dengan pekerjaan karyawan misalnya dalam bidang *marketing*, *admin*, dan *costumer service* perusahaan harus menyeleksi karyawan baru yang memiliki kemampuan cakap dan nilai akademik yang baik, sedangkan pada bagian *mechanice* perusahaan dapat menyeleksi karyawan baru dengan lulusan bidang *mechanice* yang memiliki nilai akademik baik dan kemampuan yang terampil dalam bidang perbengkelan, sehingga kegiatan kerja dapat dilakukan dengan maksimal.
- b. Hasil penelitian ini variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT Marco Motor Madiun diharapkan melakukan evaluasi kinerja sebagai dasar penentuan kebutuhan

pelatihan, supaya karyawan yang memiliki kinerja kurang maksimal dapat diberi pelatihan khusus sesuai dengan bidangnya masing-masing atau mengikuti seminar tentang pekerjaan. Adanya pelatihan akan menambah pengetahuan sehingga karyawan lebih siap dalam bekerja bagi perusahaan.

- c. Hasil penelitian ini variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT Marco Motor Madiun diharapkan terus memberikan penghargaan (misalnya pujian, peningkatan gaji, promosi dan pengembangan) berdasarkan prestasi sehingga karyawan dapat menimbulkan gairah kerja yang tinggi pada pekerjaannya.
 - d. Dalam penelitian ini variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT Marco Motor Madiun diharapkan lebih menjaga loyalitas karyawan terutama karyawan dengan masa kerja lama. Selain itu PT Marco Motor Madiun juga harus berusaha menambah faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai misalnya dengan mengikutsertakan karyawan pada program kesehatan, dan program pensiun karena semakin tinggi pengalaman kerja karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya untuk memajukan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan 59,2% dan masih ada 40,8% yang tidak masuk dalam penelitian. Oleh karena itu penelitian ke depan diharapkan dapat menambah variabel lain untuk meningkatkan koefisien determinasi.

- b. Populasi pada penelitian ini terbatas di pusat PT Marco Motor Madiun, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dengan menyertakan cabang-cabang PT Marco Motor Madiun seperti PT Marco Motor cabang Magetan dan PT Marco Motor cabang Blitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono, T. B. 1995. *Pendidikan dan Pelatihan Sumber daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- Dharma. 1985. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke IV*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 1993. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartini, S. 2012. Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1 No 3. hal 331-334.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Manullang. M. 1984. *Managemenet Personalia*. Semarang: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nimran, U. 2002. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Citra Media
- Robbins, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organization Behaviour)*. Jakarta: Salemba.
- Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3.No 1. Halaman 5.

- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Schuler, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 1999. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi; Untuk Menghadapi Perubahan Lingkungan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Soejono. 1984. *Ilmu Pendidikan Umum*. Bandung: CV. Ilmu.
- Soetjipto. 2007. Pengaruh faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang). *Jurnal Manajemen*. Vol. 5 no 1. hal 159-165.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Zainun, H. B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.