

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Menurut hasil penelitian dan diskusi tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t nilai signifikan menunjukkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin besar kemungkinan mereka akan mendapatkan posisi dan gaji yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda, tingkat pendidikan yang lebih tinggi diperlukan. Oleh karena itu, mendapatkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi adalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan atau program yang mendorong dan mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal atau mengikuti pelatihan lanjutan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kantor tersebut.

#### **B. Keterbatasan**

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.

2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja saja sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji dan diteliti terhadap Kinerja pegawai pada kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda.

### **C. Saran**

Saran-saran yang diajukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sangat relevan dan dapat membantu untuk meningkatkan kualitas penelitian serta kontribusi penelitian tersebut dalam konteks organisasi dan ilmu pengetahuan. Berikut adalah ringkasan dari saran-saran yang telah diajukan:

3. Diharapkan bagi pegawai kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KDOD LAN) Kota Samarinda untuk terus meningkatkan kinerja mereka dengan baik. Kinerja yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan tersebut.
4. Pimpinan atau manajemen kantor diharapkan selalu memberikan motivasi kepada para karyawan. Motivasi adalah kunci penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi. Selain itu, pimpinan juga diharapkan memberikan solusi atas masalah-masalah

pekerjaan, mendukung inisiatif pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

5. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengimplementasikan variabel-variabel lain yang relevan untuk membuat penelitian lebih komprehensif. Dengan melibatkan lebih banyak variabel, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian sebelumnya. Dengan melibatkan variabel-variabel baru, dapat diharapkan tingkat koefisien R-square akan meningkat, yang menunjukkan bahwa model regresi dapat lebih baik dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.

Dengan mengikuti saran-saran ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat dan komprehensif dalam memahami hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai serta memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang komponen tambahan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan.