

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil uji dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda adalah sebagai berikut:

1. Variabel tingkat pendidikan (*X1*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja (*Y*) karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
2. Variabel pengalaman kerja (*X2*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (*Y*) PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
3. Variabel tingkat pendidikan (*X1*) dan pengalaman kerja (*X2*) sama-sama mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (*Y*) PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
4. Pada hasil koefisien determinasi sebanyak 59,4% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebanyak 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

B. Keterbatasan

Pada dasarnya sebuah penelitian selalu memiliki keterbatasan dan kekurangan sehingga perlu adanya perbaikan yang terus dilakukan untuk penelitian ke depannya, ada beberapa keterbatasan yang menjadi faktor yang perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian ke depannya.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Responden yang digunakan adalah sebanyak 158 orang, hal ini masih kurang untuk menggambarkan keadaan di lapangan yang sebenarnya.
3. Dalam pengambilan data responden, informasi yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan pendapat responden yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pendapat, pola pikir dan pemahaman setiap responden.

C. Saran

1. Dengan adanya perkembangan teknologi serta semakin kuatnya persaingan era globalisasi disarankan PT Mahakam Berlian Samjaya harus selalu meningkatkan tingkat pendidikan karyawan dengan memberi pelatihan khusus serta training untuk setiap karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menambah pengalaman dan pengetahuan, tujuannya untuk mengupgrade kemampuan yang dimiliki agar menjadi karyawan lebih berkualitas.

2. Lebih mengedepankan kualitas pada pelayanan kepada pelanggan agar dapat memberikan tingkat kepuasan secara maksimal untuk pelanggan karena PT Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa penjualan kendaraan dan spare part.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya mengembangkan penelitian dengan menambah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, konflik dan stress kerja, sehingga dapat diperoleh informasi dan data yang lebih banyak hal yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidiyah, Minhatul. 2015. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember." 3(3): 96–104.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Aristnati, Liya Eri. 2018. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Schoolar*.
- Asri, Marwan dkk. 1986. *Manajemen Perusahaan Dan Pendekatan Operational*. Yogyakarta: BPEE.
- Astono, Dwi. 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerja Umum Kalimantan Tengah." 2: 38.
- Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, and Joes Dwiharto. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EMA* 5(1).
- Dwiranda dan Putri, A.N.L. 2014. "Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah Pada Pertumbuhan Ekonomi Pengangguran Dan Kemiskinan Kabupaten Dan Kota." *Jurnal Akutansi* 6: 3.
- Edwin R, van teijlingen dan vanora, Hendley. 2001. "The Importance of Pilot Study." *social research update, uk*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS." *Jurnal Penelitian Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Gibson, R L, Mitchel, Mariane H. 2011. *Bimbingan Dan Konseling*. 7th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T.H. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yogyakarta: BPEE.
- Handoko, T.H. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE- Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo."
- Hasbullah. 2001. *Dasar - Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hejarachman, Ranupandowo dan Husnan Suadi. 1977. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPEE.
- Idris, Zahara. 1994. *Strategi Pendidikan Nasional. Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing. 2014. "Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo." *Spectrum Groupe FR*.
- Karuniawan, Habibid. 2014. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Driyorejo Jaya Abadi (Outsourcing) Unit Kerja Pt Miwon Indonesia Gresik." 2662(2003): 86–90.
- Latan, Hengki. 2013. "Analisis Multivariat Teknik Dan Aplikasi Bandung: Alfabeta."
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya." : 67.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. 2009. *Horizon Bisnis, Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT Gramedia.
- Notoadmodjo, Sikidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ranika Citra.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Robins, P Steven and Cotler M. 2016. *Human Resources Management*. 13th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Romauli Situmeang, Rosinta. 2017. "Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah." *Ajie* 2(2): 148–60.
- Sanusi, Anwar. 2011. "Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat."
- Serdamayanti. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi

- Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.” : 260.
- Serdamayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, j payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: FE UII.
- Sugiyono. 2010. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta. Bandung.”
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmana, Ganjar Mulia. 2013. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada CV Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember).”
- Sumarsono, sony. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajenen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widiastuti, Astriana. 2012. “Analisis Hubungan Antara Produktivitas Kerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009.” *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Universitas Negri Semarang*.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja.” *Bisma Jurnal Manajemen* 5(1).
- Zainal, Aqib. 2014. “Model-Model, Media Dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif). Bandung: Yrama Widya.”