

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh dalam penelitian terkait dengan pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Cv Bina Duta Permata Bojonegoro, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan (bersama-sama), ketiga variabel independen yakni tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang jauh lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis keempat (H1) diterima.
2. Tingkat pendidikan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah $0,037$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kinerja.
3. Motivasi Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikansi untuk variabel ini adalah $< 0,001$, yang menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Dengan demikian, hipotesis kedua (H3) juga diterima. Motivasi internal maupun eksternal

yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, memiliki inisiatif, dan menyelesaikan tugas sesuai target.

4. Pengalaman kerja (X3) juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 sehingga lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengartikan hipotesis ketiga (H4) diterima. Semakin lama seseorang bekerja dan menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dan juga penelitian lanjutan, sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas pendidikan karyawan hendaknya menjadi perhatian perusahaan, baik melalui perekrutan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, maupun dengan memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan secara berkala. Hal ini penting agar kemampuan kognitif dan teknis karyawan tetap relevan dengan perkembangan pekerjaan.
2. Motivasi karyawan harus terus ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang adil, pengakuan atas pencapaian, serta penyediaan jalur karir yang jelas. Motivasi yang tinggi terbukti menjadi salah satu pendorong utama dalam peningkatan kinerja, dan perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja.

3. Pengalaman kerja karyawan perlu dimanfaatkan secara strategis, misalnya dengan memberi ruang bagi karyawan berpengalaman untuk menjadi mentor bagi karyawan baru atau terlibat dalam pengambilan keputusan operasional. Pengalaman kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi tim dan memperkuat budaya kerja yang positif.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang kemungkinan besar juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau manajemen konflik. Selain itu, sampel yang digunakan dapat diperluas agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.
5. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, agar strategi manajemen SDM yang dijalankan benar-benar berdasarkan data dan hasil evaluasi objektif.