

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,024 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, dengan arti bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,049 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, dengan arti bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,020 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, dengan arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. Hasil Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan F hitung sebesar 24,021.
5. Model regresi di atas menunjukkan bahwa, apabila seorang karyawan menilai kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja yang buruk yaitu dengan memberi skor masing-masing 6 untuk kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan tersebut bernilai -0,454, yang berarti bahwa dengan apabila karyawan memiliki keterampilan, pengalaman, dan disiplin kerja yang buruk, maka kinerja karyawan akan juga buruk. Namun

apabila seorang karyawan memberi skor masing-masing 30 untuk kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja, dimana hal ini berarti bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja yang sangat baik, maka kinerja karyawan tersebut bernilai 31,3, yang berarti bahwa kinerja karyawan tersebut juga sangat baik.

6. Dari hasil nilai koefisien determinasi bahwa model dari faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,735, yang berarti bahwa keterampilan karyawan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabilitas dari kinerja karyawan sebesar 73,5%, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

5.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya dengan adanya kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja dapat mengoptimalkan keefektifitas perusahaan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dengan begitu bisa memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
2. Sehubungan dengan hasil penelitian ini, diharapkan agar perusahaan PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya dapat melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas kinerja agar tercipta suasana dan kondisi yang mendukung untuk meningkatnya kinerja pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
3. Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi acuan dan dikembangkan secara lebih luas oleh pihak lain untuk mengetahui, mengevaluasi, dan memperbaiki kualitas kinerja pegawai PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas diluar penelitian ini. Hal ini kemungkinan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. dkk. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Of Social And Politic. Hal 1-7.
- Agus Hermanto, dkk. 2021. *Metedologi Skripsi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Faradistia, R. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.4
- Febriansyah, A & Deden. 2017. *Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Lakumas Rancaekek Bandung*. Jurnal Ilmiah Magister Managemen UNIKOM Vol. 01 No. 01.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mandasari, Jelita dan Tri Andjarwati. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17) Vol 5, No 2, , Hal 17 – 30.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jacson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Paruru. J. dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.1 Maret 2016, Hal. 225 – 233.

- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (22nd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Suwarno & Aprianto, R. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 24.
- Tanjung, R & Susanti, S. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam*. Jurnal Manajemen Vol.8 No.2.
- Tolo, I. dkk. 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.4, Hal. 256-267.
- Yahya Hairun. 2020. *Evaluasi dan Penilaian dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Zahro, M. dkk. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol 12 No 1. doi: 10.19184/jpe.v12i1.6464.
- Zainal. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis Vol.4 No.6 Hal. 83-90.