

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja. Maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa sebagai masukan bagi pperusahaan.

1. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukan bahwa variabel independen yaitu:
Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kemampuan kerja
2. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukan bahwa variabel independen yaitu:
Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kemampuan kerja
3. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja

Secara simultan berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Hal ini dilihat dari hasil uji F yang ditunjukan dengan nilai yang sangat signifikan. Dapat dilihat juga hasil koefisien determinan (R^2) yang bmenyatakan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 91% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi faktor lain. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan, maka kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya secara signifikan akan semakin meningkat. Oleh karna itu, perusahaan harus bias meningkatkan tingkat pendidikan dan pengalamn kerja secara simultan agar kemampuan karyawan semakin meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja pada PT. Sukanda Djaya maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

A. Bagi Perusahaan

1. Untuk Tingkat Pendidikan menurut saran penulis PT. Sukanda Djaya diharapkan lebih meningkatkan lagi kemampuan kerja melalui tingkat pendidikan, Adapun cara agar dapat meningkatkan kemampuan kerja melalui tingkat pendidikan dengan melakukan perekrutan karyawan dengan sesuai setandar pendidikan formal yang memang dibutuhkan perusahaan yang ada dalam SOP (Standard Operating Procedure) perusahaan. Selain itu dapat ditingkatkan nya penyelenggaraan pendidikan non formal untuk karyawan seperti pelatihan dan kursus-kursus yang menunjang ikaryawan dalam bekerja guna meningkatkan keahlian karyawan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
2. Untuk pengalaman kerja, Menurut penulis PT. Sukanda Djaya diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut sebelumnya, agar pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya guna menciptakan kepuasan kerja di perusahaan.
3. Untuk Kemampuan Kerja, Menurut Penulis PT. Sukanda Djaya diharapkan dapat menerapkan system penilaian penilaian dari faktor kemampuan kerja terhadap faktor kinerja oleh pemimpin perusahaan langsung.

B. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang tingkat pendidikan, dan Pengalaman kerja terhadap Kemampuan kerja, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variable lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.