

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik simpulan dan implikasi, sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi. Kompetensi (X1) Variabel bebas secara bersama memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian variabel kompetensi (X1) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,3%. Artinya semakin berkompotensi dan semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka hasil kerja akan semakin disiplin.
2. Pengaruh Pengalaman kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung sebesar 73,490 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah hipotesis pengalaman kerja X2 secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompetensi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) . Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai t- hitung variabel kompetensi X1 sebesar 6,905 dan variabel pengalaman kerja X2 sebesar 5,553 dari nilai tabel 1.995. Dan hasil signifikan dapat dibuktikan nilai variabel kompetensi X1 sebesar 0,000 ,0,05 dan nilai pengalaman kerja X2 sebesar 0,000,0,05. Dan Hipotesis (H1) dan Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima.

4. Variabel Kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya adalah semakin disiplin karyawan yang berkompeten maka menghasilkan kinerja yang baik. Pengalaman kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak karyawan berpengalaman kerja maka semakin baik hasil kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,000$, $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi kerja.
6. Berdasarkan hasil pengujian statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil

dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan.

7. Berdasarkan hasil pengujian statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 dan pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1, X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman kerja.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dikemukakan secara implikasi dan praktis sebagai berikut :

1. Dinyatakan karyawan tidak selalu berkompetensi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka sebaiknya perusahaan terus membuat pelatihan rutin dan kerjasama tim dalam perusahaan agar bisa berkontribusi perusahaan lebih.
2. Dinyatakan menurut pengalaman kerja karyawan bahwa masih ada yang fresh graduate dan berpengalaman kurang dari satu tahun atau lebih, maka perusahaan bisa menerapkan kerja lebih disiplin dan tepat waktu bagi karyawan yang berpengalaman kurang ebih dibawah satu tahun. Dan bagi karyawan

berpengalaman diatas 3 tahun tidak selalu dapat memuaskan hasil kerja yang baik bagi perusahaan, maka dari itu perlu ditingkatkan lagi pengalaman kerja yang baik untuk sebuah perusahaan kedepannya.

3. Dinyatakan menurut perusahaan tidak semua kinerja karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan dan di tentukan disebuah Perusahaan, Maka dari itu perusahn wajib meningkatkan kualitas kerja diri untuk kemajuan perusahaan dengan bekerja sebaik mungkin dengan waktu yang ditetapkan agar mencapai sebuah keuntungan atau target yang ditentukan.
4. Dinyatakan tidak semua karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja dan bahkan ada karyawan yang sering absen dikarenakan sakit bahkan diluar hal yang jelas , maka dari itu perusahaan perlu melakukan hal tegas atau sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dan menerapkan kedisiplina yang lebih ketat seperti pakaian seragam yang rapi , masuk kerja lebih tepat waktu dan bekerja sama dengan disiplin agar menghasilkan kualitas kerja yang lebih efektif.