

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Gambaran umum tentang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi dan produktivitas kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupanga adalah baik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel dimana rata-rata kategori persepsi responden terhadap produktivitas kerja adalah 79,74, variabel pendidikan dengan rata-rata 73,65, variabel pengalaman kerja dengan rata-rata 76,14 dan variabel motivasi dengan rata-rata 72,10. Berdasarkan levis, rata-rata ke-4 nilai persepsi tersebut masuk dalam kategori baik.
2. Secara parsial, variabel pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi Uji t variabel pendidikan sebesar 0,037, variabel pengalaman kerja sebesar 0,044 dan variabel motivasi sebesar 0,007. Ketiga nilai tersebut lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%), sehingga diputuskan menolak hipotesis (H_0) dan menerima hipotesis (H_a). dengan kata lain secara parsial variabel pendidikan (X1), variabel pengalaman kerja (X2)

dan variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

3. Secara simultan, variabel pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang. hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil uji simultan atau Uji F ini adalah menolak hipotesis (H_0) dan menerima hipotesis (H_a). dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel pendidikan(X1), variabel pengalaman kerja (X2) dan variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Selain itu diketahui nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,434 atau 43,4% nilai ini menerangkan bahwa tiga variabel yakni pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan motivasi (X3) dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 43,4% sedangkan lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak terkait dalam penelitian ini untuk memperhatikan beberapa hal berikut

1. CV. Gasrem Surya Perdana Kupang perlu membuat tujuan yang jelas sesuai dengan tujuan instansi melakukan Pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi yang dibuat lebih efektif dan efisien.
2. Para karyawan harus mampu mengendalikan diri dalam berbagai persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing sehingga tidak menimbulkan masalah-masalah yang tidak diinginkan.
4. Diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan sesuai dengan harapan instansi.
4. Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian di CV. Gasrem Surya Perdana Kupang dengan menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu) 2009
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Pt Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Arifin, Zainal. 2011 *Penelitian Pendidikan*, Edisi Pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II, Jakarta: PT. Indeks.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Liberty
- Ghonzali , imam. 2001 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harvanto, Erwan. 2003 *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan/Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kjub Puspetasari Klaten*. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ihsan. 2005. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali press

- Levis, 2011. *Medical surgical nursing assessment and management of clinical problems volume 2*. Mosby : ELSEVIER
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar Tirtarahardja. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Yuli. 2005. *Manajemen SDM*. Malang: UMM Press
- Wibowo , *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Fitriyanto Nugroho. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul. *Skripsi*. Yogyakarta:UNY
- Sahur, M. Ramli. 2018. “Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majene”. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 1, No. 1