

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh keterlibatan kerja dan pengembangan karier terhadap Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek. seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek). Hal ini terlihat pada nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,350 nilai ini signifikan karena nilai uji t hitung sebesar  $2,450 > t$  tabel 1,673 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik tingkat pendidikan maka semakin baik pula semangat kerja karyawan (Studi Kasus PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek).

Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek). Hal ini terlihat pada nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,484 nilai ini signifikan karena nilai uji thitung sebesar  $4,485 > t$  tabel 1,673 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik insentif maka semakin baik pula kinerja karyawan (Studi Kasus PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek).

Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek. PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek saat ini sudah memiliki tata kelola yang profesional, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Adanya sistem tingkat pendidikan dan insentif yang jelas, menciptakan SDM pada PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik diperusahaan. Penelitian selanjutnya

diharapkan mampu mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Persero Cabang Jakarta-Cikampek masih memiliki kekurangan, sehingga peneliti memberikan saran antara lain:

Tingkat pendidikan yang sudah ada harus ditingkatkan oleh manajemen PT Jasa Marga jika dilihat dari hasil kuesioner yang disebarkan ke responden, nilai paling rendah sebesar 4,11 terdapat pada indikator kesesuaian jurusan dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil.". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan *job desk* sesuai dengan jurusan karyawan, contohnya lulusan sarjana perikanan tetapi dia ditempatkan dibagian keuangan dan tata usaha, terus ada lagi lulusan biologi ditempatkan dibagian quality management.

Insentif di PT Jasa Marga Persero masih perlu ditinjau kembali karena melihat dari hasil kuesioner, skor terendah sebesar 2,24 terdapat pada indikator kenaikan pangkat " Saya mendapatkan kenaikan pangkat sebagai penghargaan atas kinerja" Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kenaikan pangkat untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Bagi karyawan sendiri alangkah baiknya meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kenaikan pangkat.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi terkait dengan kinerja karyawan serta lebih mempersiapkan untuk pengumpulan data sehingga penelitian selanjutnya dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, baiknya perusahaan perlu mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana mengatasi kinerja karyawan lebih baik.