

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka simpulan dari hasil analisis tersebut, sebagai berikut :

1. Dimensi pendidikan (X1), dimensi pelatihan (X2), dan dimensi pengalaman (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil F hitung (93,019) > F tabel (2,72) atau signifikan F (0,000) < alpha (0,05),  $R^2 = 78,4\%$ . dan persamaan  $Y = 1,127 + 1,127 X1 + 0,351 X2 + 0,67 X3$
2. Dimensi pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil t hitung (9,964) > (1,991) dan memiliki signifikan (0,000) < (0,05). Dimensi pelatihan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung (2,516) > (1,991) dan memiliki signifikan (0,014) < (0,05). Dimensi pengalaman (X3) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang karena di perusahaan tersebut dalam metode pengembangan karirnya, pengalaman kerja kurang dipandang dan lebih menekankan pada kompetensi

karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil  $t$  hitung  $(0,685) < (1,991)$  dan memiliki signifikan  $(0,496) > (0,05)$ .

3. Dimensi Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai beta  $(0,668)$  lebih besar dari dimensi pelatihan  $(0,251)$  dan dimensi pengalaman  $(0,073)$ .

#### B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pihak Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang dalam memberikan promosi hendaknya memperhatikan pelatihan yang sudah diikuti oleh karyawan untuk pengembangan karir karyawan pada masa yang akan datang.
2. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pihak Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang dapat memberikan perhatian khusus dari perusahaan mengenai pengalaman kerja karyawan agar lebih memberikan dampak yang lebih efektif dan efisien,
3. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pihak Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang dapat memberikan perhatian khusus terkait pengalaman kerja terhadap cara pikir pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja. (*Online*)
- Donni Juni Priansa. 2019. Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan. Penerbit Simbiosia Rekatama Media, Bandung.
- Gibran, Ramadani, 2021. *The Effect of Training and Career Development on Employee Performance.*
- Harinda, Rorong, Plangiten, 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan) (*Online*)
- Hamidah, Dewi, Liana, 2021. *The Effect of Career Development on Employee Performance at PT Angkasa Pura Solusi. (Online)*
- Katharina, Dewi, 2020. *The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Variable of Meditation. (Online)*
- Manggis, Yuesti, Sapta, 2018. *The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. (Online)*
- Muchlisin Riadi, 2020. Pengalaman Kerja. Kajian Pustaka (*Online*)
- Nanang Tegar, 2019. Manajemen SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis. Penerbit Quadrant, Yogyakarta.
- Ni Made Candra Megita Atma Negara. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014. (*Online*)
- Novitayanti, Doddy, Nasution, 2020. *The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta*
- Pandi Afandi, SE, MM. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.

- Putu Arya Mahatmavidya. 2021. Mengenal Apa itu Indikator Kinerja, Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya. (*Online*)
- Rialmi, Patoni, 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan (*Online*)
- Rosyidawaty, 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. (*Online*)
- Sukwar, 2018. Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa (*Online*)
- Sularmi, Banjai, 2020. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unibless Indo Multi
- Vista Yuliantika. 2018. Pengaruh Aktivitas Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Pembelajaran Sosiologi Kelas XI IPS MAN 2 Pontianak, (*Online*)

