

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian penulis akan menjelaskan beberapa hasil analisis dari uji yang sudah dijelaskan dari bab sebelumnya. Kesimpulan akan ada beberapa penjelasan mengenai hasil uji hipotesis dari semua bagian variabel yang ada, dimana berdasarkan hasil uji hipotesis variabel memiliki hubungan secara signifikan positif terhadap variabel dependen. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji  $H_1$  menunjukkan terdapat pengaruh signifikan (0,009) antara Perekrutan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin baik perekrutan atau sesuai apa yang di butuhkan perusahaan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji  $H_2$  menunjukkan terdapat pengaruh signifikan (0,002) antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin banyak pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji  $H_3$  menunjukkan terdapat pengaruh signifikan (0,000) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi dan adil (kompetitif) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji  $H_4$  menunjukkan terdapat pengaruh signifikan (0,000) antara Penghargaan terhadap Kinerja karyawan. Berarti semakin banyak dan sering

penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan karyawan karna karyawan merasa di hargai dan di perhatikan.

## 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam hal menyelesaikan suatu skripsi merupakan hal yang akan ditemukan tetapi tentunya keterbatasan tersebut akan jadi pengalaman baru penulis dalam hal memecahkan masalah. Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Pengisian dan pengembalian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan terlalu cepat sehingga memungkinkan proses pengisian kuesioner kurang teliti dan tidak berdasarkan kepribadian dan pemahaman akan pertanyaannya.
2. Hasil pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada Tabel 4.15 Tabel tersebut menunjukkan besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* dengan variabel dependen Kinerja karyawan adalah 0,544 (54,4%). Nilai tersebut berarti sebesar 54,4% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Perekrutan, Pelatihan, Kompensasi, dan Penghargaan Sedangkan sisanya (100%-54,4% = 45,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain seperti *Performance Appraisal* Suruchi Mittar dan Sibichan K. Mathew (2014) *Development* (Anam Amin, 2013), *Resourcing Practies* Naftal Mutahi dan J. R. Busienei (2015) dimana setiap jurnal penelitian terdahulu ini memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu baik secara variabel independen maupun mediasi dan juga terdapat model penelitian dari setiap jurnal tersebut.



### 5.3 Rekomendasi

Rekomendasi atau saran untuk kelanjutan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal ini, Perekrutan kerja pada sebuah perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana perekrutan memberikan dampak positif kinerja karyawan, oleh karena itu dengan melakukan perekrutan manajemen perusahaan dapat mengatur dan menempatkan posisi kerja dalam suatu departemen yang tepat dan sesuai keahlian dari setiap karyawan, sehingga visi dan misi perusahaan tercapai.
2. Pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan dalam kinerja karyawan karena memberikan pengaruh yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Manajemen perusahaan harus membuat suatu program atau pun konsep pelatihan pada setiap karyawan agar nantinya kinerja karyawan terjaga dengan baik. Pelatihan yang di dapatkan oleh karyawan dapat langsung diterapkan pada deskripsi kerja. Pelatihan kerja dapat diberikan kepada karyawan setiap sebulan sekali atau sesuai dengan program yang ada karena dengan adanya pembuatan program pelatihan ini visi dan misi perusahaan akan mudah di capai.
3. Kompensasi dapat menjadi peningkat kinerja karyawan. Dimana kedua hal tersebut memiliki hubungan signifikan dan positif. Dengan adanya kompensasi karyawan akan semakin terdorong untuk meningkatkan performanya terhadap tujuan perusahaan. Dan, dengan hal tersebut akan

lebih mudah bagi perusahaan mencapai visi dan misinya dalam menghadapi perusahaan lainnya.

4. Dalam lingkungan kerja, penghargaan merupakan metode penting yang harus dilakukan oleh manajemen untuk mempertahankan kinerja karyawan-karyawannya karena penghargaan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan yang dimaksud, dapat berupa wujud seperti bonus dan juga dapat berupa tidak wujud seperti kenaikan pangkat, rekomendasi perusahaan dan lain-lain. Dengan memberikan penghargaan, karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan mencapai target akan merasa dihargai dan membuat motivasi kerjanya meningkat sehingga kinerja karyawan akan terus terjaga