

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Hasil uji H1 mengindikasikan hingga variabel rekrutmen dan penyeleksian tidak berpengaruh substansial akan kapasitas tenaga bekerja BPR di Batam.

Sistem rekrutmen dan penyeleksian yang diterapkan di BPR di Batam bukan mewujudkan salah satu factor dalam peningkatan kapasitas tenaga bekerja BPR.

Hasil pengkajian ini tidak presisten dengan pengkajian dari Bidaet *al.*, (2018), Joudaet *al.*, (2016), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Matoloet *al.*, (2019), Omoloet *al.*, (2012)

Hasil uji H2 mengindikasikan kompensasi dimiliki konsekuensi substansial positif pada kapasitas tenaga bekerja BPR di Batam. Dengan serupa bias terdeterminasi hingga sistem kompensasi yang diterapkan oleh BPR di Batam akan turut mempengaruhi kapasitas tenaga bekerja. Hasil pengkajian ini tidak presisten dengan pengkajian dari Bida *et al.*, (2018), Joudaet *al.*, (2016), Siddiqi dan Tangem (2018), Kaveri & Prabakaran (2013), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Saluy dan Kemalasari (2018), Iqbalet *al.*, (2014), Rizalet *al.* (2014), Ibrardan Khan (2015).

Hasil uji H3 mengindikasikan penataran pembibitan yang menyelenggarakan oleh institusi berrelasi substansial positif kepada kapasitas tenaga bekerja BPR di Batam. Dengan serupa bias terdeterminasi hingga program penataran pembibitan yang terencana dengan baik akan mempengaruhi kapasitas tenaga bekerja BPR di Batam. Hasil invensi ini presisten dengan invensi dari

pengkajian dari Bidaet *al.*, (2018). Joudaet *al.*, (2016), Kaveri & Prabakaran (2013), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Iqbalet *al.*, (2014), Odunlami dan Matthew (2014), Hassan (2016), Asim (2013).

Hasil pengujian H4 memaparkan adanya perhitungan ketrampilan tenaga bekerja berakibat positif pada ketrampilan tenaga bekerja BPR di Batam. Sehingga dikatakan bias terdeterminasi penetapan strategi perhitungan ketrampilan yang bagus dan terencana agar mengusahakan ketrampilan tenaga bekerja BPR di Batam. Hasilnya sejalan dengan pengkajian dari Bida *et al.*, (2018), Jouda *et al.*, (2016), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Hassan (2016), Bowra *et al.*, (2012).

Hasil uji H5 mengindikasikan hingga berencana mengeksekusi yang menyangkut efek positif pada kecakapan tenaga bekerja BPR di Batam. Hingga bisa dikatakan bias terdeterminasi penyiapan tenaga bekerja atau berencana mengeksekusi berpengaruh dalam peningkatan kecakapan tenaga bekerja BPR di Batam. Hasil dikemukakan sejalan pada pengkajian Bida *et al.*, (2018), Hassan (2016), Avanes (2011), Ali *et al.*, (2014), le Counte *et al.*, (2017)

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama prosedur pengumpulan dan uji yakni:

- Terbatasnya jumlah *employee* yang bekerja dibidang BPR.
- Variabel yang diteliti masih terbatas sehingga tidak dapat mencakup seluruh faktor yang mungkin menyampaikankonsekuensi dependen.

- **Rekomendasi**

Rekomendasi yang dapat memberikan peneliti kepada calon riset topik ini yakni sebagai berikut:

- Sebaiknya mencangkup bidang ekonomi lainnya selain perbankan agar dapat lebih terdiversifikasi baik dari segi sampel pengkajian dan demografi sampel.
- Selain itu menambah subjek pengkajian, riset berikutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel independen lainnya yang mungkin dapat juga menyampaikankonsekuensi variabel dependen.
- Menambahkan variabel lain untuk diteliti agar bisa membuat kinjer pada tenaga bekerja (Iqbal, 2013). Karena dengan adanya motivasi hingga tenaga bekerja menyadang sesuatu untuk di tuju yang menjadi sasaran atau *goals* dalam beekerja di BPR. Sehingga hal ini akan semakin meningkatkan kapasitas tenaga bekerja tersebut.