

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari hypothesis penelitian ini antarlain sebagai berikut:

1. Gambaran umum tentang perekrutan, pengembangan karier dan kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang adalah baik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel dimana rata-rata kategori persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan adalah 82, variabel Perekrutan dengan rata-rata 82, dan variabel Pengembangan Karier dengan rata-rata 81. Berdasarkan Levis, rata-rata ke-3 nilai persepsi tersebut masuk dalam kategori baik.
2. Secara parsial, variabel Perekrutan dan Pengembangan Karier mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi Uji t variabel Perekrutan sebesar 0.008 dan variabel Pengembangan Karier sebesar 0.003. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%), sehingga diputuskan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan katalain secara parsial variabel Perekrutan ( $X_1$ ) dan variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

3. Secara simultan, variabel Perekrutan, dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%). Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil Uji Simultan atau Uji F ini adalah yaitu menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Perekrutan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja para Karyawan ( $Y$ ). Selain itu, diketahui pula nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,599 atau 59,9%. Nilai ini menerangkan bahwa dua variabel bebas yakni Perekrutan ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 59,9%. Sedangkan lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan tersebut di atas, maka disarankan kepada perusahaan dalam hal ini CV. Gasrem Surya Perdana Kupang antarlain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas karyawan tiap perusahaan harus merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dan keterampilan dalam perusahaan.
2. Perusahaan harus membuat kebijakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan.

3. Perusahaan harus memberikan kesempatan pada tiap karyawan untuk memperbaiki jalur karier dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka.
- Setia. Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja (SDM)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bernadin, H. John and Russel. 2003. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan dan Produktifitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, MSi. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Handoko, 2001, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta