

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi variabel Perekrutan terhadap Semangat Kerja adalah baik sebesar 72,2%, persepsi variabel Pelatihan terhadap Semangat Kerja adalah baik sebesar 73,3% dan persepsi variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja adalah baik 74,4%
2. Variabel Perekrutan, Pelatihan, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Dinas Peternakan Provinsi NTT. Variabel Perekrutan dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 1.181, dengan nilai signifikansi sebesar 0,247 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Variabel Perekrutan dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar 0,057 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) yang menunjukkan pengaruh positif, dan variabel Kompensasi dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 0,538 dengan nilai signifikan sebesar 0,595 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) yang menunjukkan pengaruh positif. Selanjutnya variabel Perekrutan, Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Semangat Kerja hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,184 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $probalitas < 0,05$ yaitu $(0,00 < 0,05)$.

3. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,577% (57,7%) terhadap Semangat Kerja, yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Perekrutan, Pelatihan, dan Kompensasi sedangkan sisanya 42,3% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Dinas Pertenakan Provinsi NTT perlu berinovasi dalam perekrutan karyawan dilakukan secara spesifikasi jabatan dan sesuai dengan aturan perusahaan hendaknya selalu di evaluasi supaya kinerja karyawan yang sudah baik akan tetap terjaga sehingga proses seleksi terhadap tenaga harian lepas dapat dilakukan secara maksimal. Sebaiknya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.
2. Dinas Pertenakan Provinsi NTT perlu jeli lagi dalam pemberian materi pelatihan hendaknya dilakukan dari berbagai media pembelajaran yang lebih efektif dan setiap materi

pelatihan yang diadakan menyesuaikan dengan peran masing-masing karyawan di dalam perusahaan serta materi yang disampaikan dan metode pelatihan harus sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Dinas Pertenakan Provinsi NTT perlu lebih mengevaluasi dalam memberikan kompensasi hendaknya memberikan insentif yang membuat karyawan merasa puas, atas hasil pekerjaan mereka yang mencapai target dan telah ditentukan sehingga karyawan tenaga harian lepas bisa mendapat gaji atau upah atas pekerjaannya setiap bulan.
4. Semangat kerja karyawan dikategorikan baik, namun perlu di perhatikan agar karyawan tidak lupa akan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan. Disarankan untuk karyawan hendaknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan, selau tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja serta bisa selalu hadir tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- As'ad, Mohammad. 2009. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cahyani, Ni Made; Utama, I Wayan. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Universitas Udayana
- Danti, Fajarrini P; Hakam, Moh. Soe'oed; Mukzam, Moch. Djudi.. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan CV Sejahtera, Pakisaji, Malang. Universitas Brawijaya
- Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Faturrahmah, Sri. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi Kasus PT. ABH Indonesia. STIE Pelita Bangsa
- Gubernur Nusa Tenggara Timur. 2008. Peraturan daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. https://jdih.mkri.id/mg58ufsc89hrsg/Perda_9_Tahun_2008.pdf. Diakses pada 15 Juni 2021
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Kusumawardani, Andi. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Energy Equity Epic (Sengkang) PTY. LTD. Universitas Hasanudin.
- Monappa. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Nugraha, Alvi; Tjahjawati, Sri Surjani. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Politeknik Negeri Bandung

- Nugroho, Agung. 2015. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putra, Indra Purnama; Sitiari, Wayan; Sara, I Made. 2017. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. Jagadhita: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Warmadewa.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Safrina, Merry. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. UIN Raden Fatah Palembang
- Samsudin, Salidi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, Susanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2003. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sikula, E Andrew. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Simamora, Fransisca. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. Universitas Riau
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Singodimedjo. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMA
- Sumampouw, Sicillia Emma. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara. Universitas Sam Ratulangi

- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umairah, Cut Beby. 2019. Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas Pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe. UIN Ar-Raniry Darussalam
- Yasmin, Arini Dina; Priyono, Agus; Prajitiasari Ema Desia. Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Universitas Jember
- Yoder. 2013. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Bandar Maju
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabet
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk. Kediri. Universitas Brawijaya
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada