

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor Rekrutmen (X1) dengan nilai 156,6 artinya Rekrutmen pada PT. Berkat Sawit Utama (BSU) berkatogeri sedang. Skor Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 157,15 artinya kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Utama (BSU) dapat dikatakan berjalan dengan baik, Skor Seleksi (X2) dengan nilai 151,8 artinya Seleksi pada PT. Berkat Sawit Utama (BSU) berkatogeri sedang. Skor Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 157,15 artinya kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Utama (BSU) dapat dikatakan berjalan dengan baik, Skor Pelatihan (X3) dengan nilai 149,8 artinya Pelatihan pada PT. Brkat Sawit Utama (BSU) berkatogeri sedang. Skor Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 157,15 artinya kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Utama (BSU) dapat dikatakan berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 3,151 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,81 atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,000 < 0,00 sehingga hipotesis diterima. Artinya Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Sawit Utama (BSU).

3. Koefisien korelasi antara Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,413 artinya terdapat hubungan antara Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

1. Berdasarkan skor terendah dari Rekrutmen (X1) berkaitan dengan dimensi metode rekrutmen yaitu proses rekrutmen calon karyawan dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit. Maka dari itu disarankan bagi atasan pihak instansi sebaiknya lebih menyusun proses rekrutmen dengan lebih ringkas, cepat dan to the point agar calon karyawan merasa proses rekrutmen tersebut tidak berbelit. Sehingga rekrutmen dapat berjalan dengan lancar, optimal dan waktu yang efisien.
2. Berdasarkan skor terendah dari Seleksi (X2) berkaitan dengan berkaitan dengan dimensi tes pengetahuan yaitu materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan yang diberikan dapat menunjang pekerjaan. Maka dari itu disarankan bagi atasan pihak instansi sebaiknya lebih meringkas lagi materi pembelajaran yang diberikan. Dengan itu calon karyawan tidak merasa jemu dikarenakan pemberian materi yang tidak sesuai dengan pekerjaanya.
3. Berdasarkan skor terendah dari Pelatihan (X3) berkaitan berkaitan dengan dimensi inisiatif yaitu karyawan tertarik mengikuti pelatihan. Maka dari itu disarankan bagi atasan pihak instansi sebaiknya memberikan pelatihan

sesuai apa yang akan dikerjakan karyawan saat akan bekerja. Sehingga membuat calon karyawan lebih menguasai pekerjaanya saat sudah menjadi bagian perusahaan.

4. Berdasarkan skor terendah dari Kinerja Karyawan (Y) berkaitan dengan dimensi pembelajaran yaitu karyawan mempunyai sifat pribadi yang baik dan dapat dipercaya oleh rekan kerja. Maka dari itu disarankan bagi atasan pihak instansi sebaiknya untuk dapat mempertimbangkan sifat seseorang disamping dengan kinerja nya di perusahaan.

