

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Pratama diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya hubungan Recruitment terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Pratama adalah 0,509.
2. Sedangkan besarnya Pengaruh Recruitment terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Pratama dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,509 yang berarti 50,9% dari kinerja karyawan PT. Tiara Agung Pratama dapat dipengaruhi oleh variabel Rekrutmen. Angka R square adalah 0,509 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau  $0,714 \times 0,714 = 0,509$ ). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 50,9% Kinerja karyawan PT. Tiara Agung Pratama bisa dijelaskan oleh variabel recruitment. Sedangkan sisanya ( $100\% - 50,9\% = 49,1\%$ )
3. Sedangkan sisanya ( $100\% - 50,9\% = 49,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini dan baru dapat diketahui setelah dilakukan penelitian.
4. Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 13,976 + 0,658X$ . Recruitment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Tiara Agung Pratama, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,658.

5. Sedangkan pengaruh yang signifikan dari Recruitment terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Pratama dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya statistik  $t$  hitung  $10,086 >$  statistik  $t$  tabel 1,66. Dengan demikian  $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara Recruitment terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Pratama.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka disarankan pada perusahaan PT. Tiara Agung Pratama sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya Memberikan informasi perekrutan secara terbuka agar mendapatkan karyawan yang terbaik yang sesuai dengan keinginan Perusahaan karena bila terbuka akan banyak lamaran yang masuk sehingga dapat di seleksi dan mendapatkan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang kosong
2. Seharusnya Hrd (*human resource development* ) memberikan pelatihan yang maksimal serta memberikan job deskripsi yang jelas kepada seluruh karyawan agar Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah di tentukan Perusahaan sehingga Manajemn lebih percaya kepada karyawan dengan masa kerja yang lama untuk promosi naik jabatan .