

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan simpulan hasil dan saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya. Setelah penelitian membahas permasalahan yang ada dengan memperhatikan aspek-aspek teoritis dan pengolahan data yang terkumpul lalu menganalisis dan mencocokkan dengan teori penelitian terdahulu mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan proses seleksi sebagai pemediasi, maka diperoleh kesimpulan dan saran yang direkomendasikan dan diuraikan sebagai berikut.

A. Kesimpulan

1. Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap proses seleksi. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,285 > 1,670$ dengan signifikansi sebesar 0,026.
2. Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,190 > 1,670$ dengan signifikansi sebesar 0,000.
3. Proses rekrutmen berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan proses seleksi sebagai pemediasi. Proses seleksi berperan sebagai pemediasi penuh (*full mediation effect*).

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap proses seleksi, oleh karena itu PT Pos Wilayah Kota Madiun mempertahankan dan lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan guna mendapatkan calon karyawan yang ahli atau profesional dibidangnya dengan menggunakan proses seleksi didalamnya, agar karyawan yang terpilih atau telah direkrut dapat bekerja secara profesional, sehingga dapat memberikan hasil maksimal.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT Pos Wilayah Kota Madiun hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode seleksi yang selama ini diterapkan, karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan adanya proses seleksi perusahaan akan mendapatkan karyawan yang profesional sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

4. Penelitian selanjutnya diharapkan menguji variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, dan kompensasi (Gibson,dkk, 1992:163).

5. Penelitian selanjutnya lebih difokuskan ke bagian SDM yang tugasnya menangani rekrutmen.
6. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada perusahaan swasta untuk melihat generalisasi temuan pada berbagai jenis kepemilikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, G. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan, jilid pertama. Jakarta: Gramedia.
- Fiqra, M. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar. *Skripsi program strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Ghozali, I. 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program SPSS 17*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J, J. Ivancevich, dan Donnely. 1992. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. dan J. Jackson. 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi sepuluh. Terjemahan: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, jilid pertama. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, M. A. 2012. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Skripsi Program Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Pambagio, N. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.4, No.1. Hlm: 1-7.
- Siagian, S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbit, YKPN,
- Srimulyani, V. A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diktat 1, Program Studi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mandala Madiun.

- _____. 2010. *Anteseden Affective Commitmeny Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo*. Widya Warta, No. 01 Tahun XXXIV. Hlm: 10-22.
- Schuler, R dan S. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syibli, M. 2008. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling). *Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi-ITS, Kampus ITS Surabaya*. Hlm: 1-10.
- Tulus, M. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Umar, H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Yullyanti, E. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.16, No.3. Hal: 131-139.
- PT Pos. 2014. Pos Indonesia. <http://www.poindonesia.co.id>. Diakses 19 September 2014.
- Kantor Pos Kota Madiun. 2014. *Data SDM*. Madiun: Kantor Pos Kota Madiun.
- Chaniago, J. 2010. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diakses 19 September 2014.