BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia berdasarkan indikator tergolong dalam kategori cukup baik, untuk indikator yang paling besar Dasar Sumber Perekrutan Karyawan sedangkan indikator yang paling kecil Sumber Karyawan.
2. Pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia berdasarkan indikator tergolong dalam kategori cukup baik, untuk indikator yang paling besar Manajemen Karir sedangkan indikator yang paling kecil Perencanaan Karir Individu.
3. Kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia berdasarkan indikator tergolong dalam kategori cukup baik, untuk indikator yang paling besar Kreativitas sedangkan indikator yang paling kecil Kuantitas Kerja.
4. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
5. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia.

6. Rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia harus lebih bersifat terbuka untuk umum agar bisa mendapatkan pegawai yang lebih kompeten dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia harus di aplikasikan dengan baik. Seyogyanya pengembangan karir terbuka untuk setiap pegawai bukan hanya pegawai yang di rekomendasikan oleh perusahaan saja agar pegawai tidak merasa terdiskriminasi dan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Perusahaan seyogyanya dapat membuat peraturan yang lebih tegas lagi untuk para pegawai yang mangkir pada jam masuk dan jam istirahat, agar pegawai bisa disiplin dan tidak menyepelekan peraturan yang ada dalam PT. Dirgantara Indonesia.
4. Dalam hal rekrutmen perusahaan harus lebih selektif lagi dalam memilih sumber karyawan sehingga karyawan yang di peroleh perusahaan tidak sia-sia dan memenuhi standar yang diharapkan.

5. Pengembangan karir dalam PT. Dirgantara Indonesia seyogyanya harus lebih di tingkatkan lagi terutama dalam hal perencanaan karir individu, perusahaan harus lebih matang, terarah dan jelas jenjang karir individunya.
6. Kinerja pegawai harus lebih di tingkatkan terutama dalam hal kedisiplinan. Apabila kedisiplinan karyawan baik maka kuantitas kerja yang dihasilkanpun akan baik sesuai dengan yang di tetapkan oleh perusahaan.