

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, penulis menyimpulkan:

1. Pengaruh Model Rekrutmen terhadap Perkembangan Usaha

Tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel model rekrutmen terhadap perkembangan usaha. Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana hasil t hitung kurang dari t tabel ($1,904 < 2,119$). Sedangkan koefisien regresi pada variabel model rekrutmen (X_1) sebesar 0,315 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan model rekrutmen sebesar 1 satuan, maka tingkat perkembangan usaha akan bertambah 0,315%, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.

2. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap perkembangan usaha

Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel pengembangan karyawan terhadap variabel perkembangan usaha. Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif, dimana hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($-0,513 < 2,119$). Sedangkan, Koefisien regresi pada variabel pengembangan karyawan (X_2) sebesar -0,085 adalah negatif. Artinya bila terjadi peningkatan pengembangan 1 satuan pada variabel perkembangan usaha, maka tingkat perkembangan usaha akan berkurang -0,085%, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.

3. Dari hasil regresi berganda, Nilai konstanta sebesar 21,456. Artinya jika variabel model rekrutmen dan pengembangan karyawan tidak dimasukkan dalam penelitian, maka tingkat perkembangan usaha masih meningkat sebesar 21,456%. Hal ini dikarenakan ada pengaruh dari variabel lain selain model rekrutmen dan pengembangan karyawan. Kemudian, secara simultan variabel independen yaitu model rekrutmen dan pengembangan karyawan mempengaruhi variabel dependen yaitu perkembangan usaha, dengan F hitung lebih kecil dari F tabel ($2,428 < 3,633$).

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
Penelitian ini fokus kepada 2 variabel, yakni model rekrutmen dan pengembangan

karyawan. Dalam penelitian ini besarnya koefisien determinasi hanya 0,233, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel model rekrutmen dan pengembangan karyawan hanya bisa menjelaskan 23,3% saja dari variabel perkembangan usaha. Maka dari itu masih terdapat sisa yang cukup besar yaitu 76,7% lagi faktor-faktor lain yang bisa menjelaskan variabel perkembangan usaha.

5.3 Saran

Dalam penelitian yang peneliti lakukan tentunya banyak keterbatasan-keterbatasan, antar lain:

Setelah melihat keterbatasan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai kritik konstruktif yang dilihat di lapangan, adapun saran-saran yang dapat penulis berikan antara lain:

1. Bagi Koperasi diharapkan mampu meningkatkan perkembangan usaha melalui perekrutan dan pengembangan karyawan. Hal ini hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja, karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu rekrutmen diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan ditambah oleh seorang karyawan. Bagi karyawan lama, pengembangan juga tetap harus diberikan untuk lebih meningkatkan perkembangan usaha.
2. Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain untuk mengembangkan maupun mngoreksi dan melakukan perbaikan seperlunya

5.4 Penutup

Puji syukur Alhamdulillah dengan rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari dalam penulisan dan pembahasan skripsi masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa sistematika maupun penulisanya, hal tersebut bukan semata-mata kesengajaan tapi kemampuan yang penulis miliki, oleh karnanya penulis mengharapakan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis memanjatkan doa kepada Allah SWT semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua saja yang berkesempatan membacanya serta dapat memberikan sumbangih yang positif dalam khasanah ilmu pengetahuan. Amin.