

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Andi Offset, Sleman Yogyakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV.Andi Offset, Sleman Yogyakarta.
2. Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV.Andi Offset, Sleman Yogyakarta.
3. Penempatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV.Andi Offset, Sleman Yogyakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu keterbatasan sampel dalam penelitian ini dibatasi dan ditentukan oleh pihak CV. Andi Offset, Sleman Yogyakarta yaitu sebesar 50 sampel, dimana ketentuan jumlah sampel disesuaikan melalui kebijakan perusahaan CV. Andi Offset, Sleman Yogyakarta karena di masa pandemi pihak perusahaan menjaga karyawannya

5.3 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk memaksimal tingkat kompetensi, pengalaman kerja dan menyesuaikan penempatan kerja karyawan. Karena kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena adanya pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan maka diharapkan pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan *skill* dan kemampuan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman ketika bekerja di perusahaan.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jumlah sampel yang besar dan memiliki tingkat kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin besar jumlah dan tingkat kompleksitasnya maka nilai statistik penelitian akan lebih akurat. Dan disarankan melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan melalui berbagai macam variabel independent yang lainnya atau di luar dari ketiga variabel penelitian kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja yang telah diteliti.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.