

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Audit manajemen SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baiknya pelaksanaan audit manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tingginya motivasi karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Audit manajemen SDM, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan diantaranya :

1. Dalam hubungannya dengan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lagi penentuan pedoman untuk menentukan besar kecilnya balas jasa kepada setiap karyawan, pertimbangan-pertimbangan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja kepada setiap karyawan, memberikan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja kepada setiap karyawan, memberikan motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja kepada setiap karyawannya, kriteria-kriteria untuk memilih setiap karyawan yang berprestasi dalam pengembangan kariernya (pelatihan dan pendidikan), serta wadah untuk memenuhi setiap kebutuhan karyawan. Hal tersebut di atas harus lebih diperhatikan lagi agar dalam pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia lebih terarah dan lebih baik lagi.
2. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah, maka sebaiknya perusahaan melakukan langkah-langkah perbaikan melalui program pendidikan dan pelatihan agar pegawai lebih kreatif, peningkatan rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, agar mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Pimpinan sebaiknya menerapkan fungsi pengawasan yang lebih efektif, mengingat fungsi kontroler dari pimpinan masih rendah. Hal ini dapat

dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan dan melakukan *cross check* pekerjaan bawahan secara berkala agar tidak terjadi penyimpangan dalam penggunaan sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja instansi.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang terkait dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode penelitian dan perusahaan yang berbeda. Selain itu, penelitian ini perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan dan mengkaji variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

