**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsialrekrutmen berpengaruhpositifdansignifikanterhadapProduktivitas Karyawan PT. GemilangSuksestamaMandiri Medan.
2. Secara parsialiklim Organisasi berpengaruhpositifdansignifikanterhadapProduktivitas Karyawan PT. GemilangSuksestamaMandiri Medan.
3. Secarasimultanrekrutmen dan iklim organisasi berpengaruhterhadapProduktivitas Karyawan pada PT. GemilangSuksestamaMandiri Medan.
4. Hasil uji determinasi diperoleh nilai*Adjusted R Square*sebesar 0,585. HasilinimenyimpulkankemampuanvariabelRekrutmendanIklimOrganisasimenjelaskanProduktivitasKaryawansebesar 0,489atau48,9%, sisanyasebesar51,1% dijelaskanolehvariabel yang tidakditelitidalampenelitianinisepertikompensasi, kepemimpinan, motivasikerja, dan lain-lain.
	1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Agar rekrutmen berjalan seperti yang diharapkan perusahaan maka saran yang dapat diberikan adalah menetapkan salah satu syarat rekrutmen calon tenaga kerja yang akan direkrut adalah harus memiliki mutu atau kualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, melakukan analisa pada bagian mana di dalam perusahaan yang membutuhkan karyawan baru, melakukan rekrutmen karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang belum terisi, dan jumlah karyawan yang diterima perusahaan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia di perusahaan untuk menghindari pemborosan dalam bekerja.
2. Agar Iklim Organisasi di perusahaan dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan hendaknya karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan,karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), menciptakan kehangatan antar karyawan di perusahaan ini berjalan cukup baik, dan menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan disarankan untuk menambah variabel independen lain seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja.