

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Sebagai bagian dari penulisan dalam bab penutup ini, disampaikan kesimpulan dan saran yang relevan mengenai Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru". Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini dan saran yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### **6.1 Kesimpulan**

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel X (variabel independen) dan satu variabel Y (variabel dependen). Adapun variabel independen adalah karakteristik biografis. Sedangkan untuk variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for windows 17.00*, maka didapatkan hasil bahwa:

1. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliabel. Dengan melihat hasil korelasi yang menunjukkan angka di atas 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.6.
2. Terdapat hubungan secara parsial antara variabel bebas (karakteristik biografis) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian variabel dengan uji t. yang diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} (df 65) 2.997 > t_{tabel} (df 65) 1.997$  dengan sig. 0.04.

3. Berdasarkan pada nilai koefisien korelasi determinasi, maka terdapat pengaruh dari karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada PT. Hexindo Adi perkasa Pekanbaru.

## **6.2 Saran**

Melihat hasil penelitian yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, maka penulis bisa memberikan beberapa saran kepada perusahaan dan kepada peneliti selanjutnya. Saran tersebut tentunya relevan dengan hasil penelitian. Adapun saran tersebut adalah:

1. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (karakteristik biografis) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk. Pekanbaru. Dengan melihat hasil penelitian yang didapatkan ini, maka penulis bisa menyarankan kepada perusahaan sebagai berikut:
  - a. Perusahaan haruslah selalu memperhatikan karakteristik yang dimiliki oleh karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mengerti dan memahami tentang kepribadian dari karyawannya. Sehingga perusahaan tersebut bisa mengantisipasi permasalahan yang mungkin ditimbulkan oleh perubahan karakteristik biografis karyawannya. Sehingga kinerja karyawan tidak terganggu dengan adanya perubahan karakteristik tersebut.

- b. Perusahaan haruslah selalu memperhatikan kondisi kerja karyawannya. Sehingga perusahaan bisa menentukan langkah-langkah antisipatif untuk menghadapi perubahan dari kinerja karyawan tersebut.
2. Dengan melihat nilai koefisien determinasi yang sedikit, maka masih banyak variabel lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis sarankan kepada peneliti selanjutnya agar bisa menambahkan berbagai variabel lainnya, atau mencari variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut.