

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa :

1. H1 : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.187 dengan *p-values* sebesar 0.391. sehingga dapat dikatakan Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya.
2. H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.727 dengan *p-values* sebesar 0.000. Sehingga dapat dikatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya.
3. H3 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena

berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai -0.046 dengan *p-values* sebesar 0.844. Sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut :

1. Pada saat pengumpulan data ada responden yang belum memberikan jawaban kuesioner sehingga memerlukan waktu untuk menunggu data terkumpul.
2. Pada saat pengumpulan data terdapat responden yang tidak memberikan alamat, karena responden merasa bahwa alamat adalah hal yang privasi dari masing-masing responden.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang bisa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan yang mempekerjakan Karyawan Milenial di wilayah Surabaya
 - a. Bagi Perusahaan : Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya. Maka untuk meningkatkan

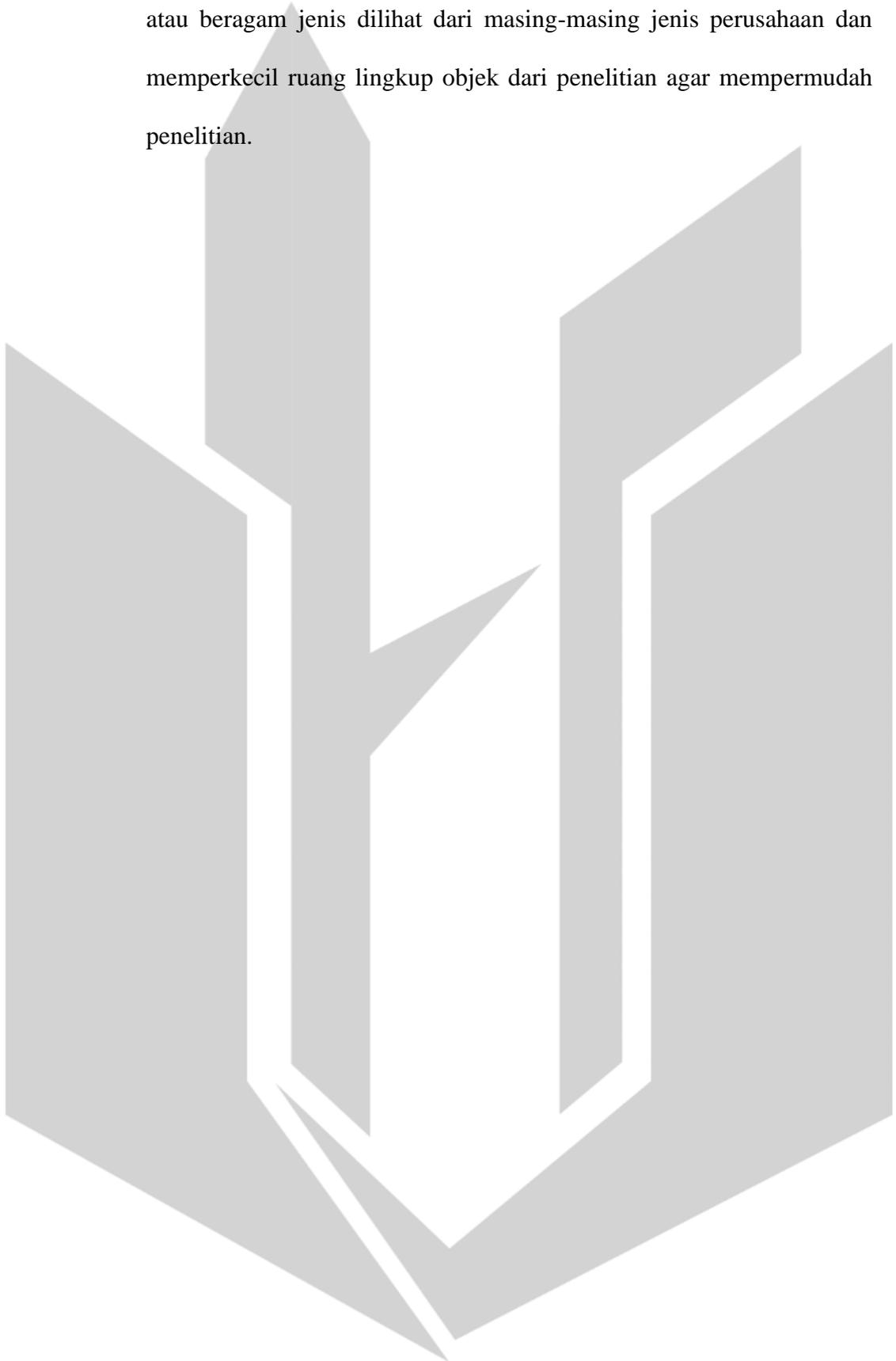
kinerja karyawan milenial di Surabaya, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya agar perusahaan dapat memberikan bonus upah/gaji, tunjangan kinerja atau hari raya dan insentif sesuai dengan biaya hidup karyawan agar dapat menarik dan mempertahankan pekerjaannya diperusahaan.

- b. Bagi Karyawan Milenial Surabaya : Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Milenial di wilayah Surabaya. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial di Surabaya, karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik, menjalankan tugas sesuai target agar karyawan milenial mendapatkan penghargaan seperti tunjangan kinerja dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti mobil, tunjangan kesehatan, asuransi jiwa dan liburan-liburan yang ditanggung perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya dalam penyebaran kuesioner yang ditunjukkan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung (*paper*), dikarenakan jika menggunakan google form dan disebarluaskan secara online melalui grup WA karyawan yang berada ditempat kerja memiliki kesibukan dan akan lebih cenderung lupa dalam mengisi.
- b. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya menggunakan onjek penelitian dari perusahaan yang sejenis,

atau beragam jenis dilihat dari masing-masing jenis perusahaan dan memperkecil ruang lingkup objek dari penelitian agar mempermudah penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Putu, Desy Pangastuti, ; Sukirno, and Riyanto Efendi. (2020). “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance.*” *International journal of multicultural and Multireligious Understanding* 7(3): 292–99.
<http://ijmmu.com><http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Budi S, Kadek Oktavia, and A. A. Sagung Kartika Dewi. (2021). “*The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta.*” *European Journal of Business and Management Research* 6(6): 227–31.
- Firmansyah, Deri, & Dede. (2022). “*Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review.*” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Peneliti Empiris* (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Jaori, Victor Marcelino, (2020) “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Wilayah Jakarta*”.
- Kashfitanto, D. (2020). “*Pengaruh Stres Kerja Dan Psychological Contract Breach Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial Di Bumn Kota Surabaya.*”
<https://repository.unair.ac.id/102051/>

1/9/9. DAFTAR PUSTAKA.pdf.

Sukriyani, (2021). *“The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer.” Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(1): 903–17.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta. 136-138.