

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 150 responden yang memenuhi kriteria peneltiain, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian guna untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu :

1. Motivasi Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada Era New Normal. Hal ini diketahui bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada Era New Normal. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada dalam perusahaan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenia di Kota Surabaya pada Era New Normal. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan saat ini, bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian diantaranya sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa responden kurang teliti dalam membaca isi dari kuesioner. Dalam pengisian kuesioner juga banyak terdapat responden yang memilih jawaban Netral, sehingga peneliti mengalami hambatan dalam mengolah data. Hal ini peneliti membuat dua kali cek data dari sampel kecil hingga sampel besar. Untuk sampel awal atau sampel kecil yang dilakukan peneliti yakni menargetkan pada 30 responden sampai dengan sampel besar mencapai 150 responden. Tujuan ini dapat membantu peneliti dalam mengolah data dan meminimalisir terjadinya data yang tidak valid maupun data eror.
2. Terdapat hasil estimasi model yang dilakukan dengan program WarpPLS 8.0 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 75%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa masih ada 25% variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada 150 responden, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak terkait sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memperhatikan variabel lain selain motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam penelitian yang sudah dilakukan peneliti di Surabaya menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 75%, artinya masih ada 25% variabel lain yang dapat diteliti.

2. Bagi perusahaan-perusahaan disarankan untuk memperhatikan motivasi kerja bagi karyawan agar karyawan tetap memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan karena dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan generasi milenial menurut penelitian saat ini yang dilakukan peneliti kepada 150 responden di Surabaya, variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disarankan bagi perusahaan agar memperhatikan perihal kepemimpinan dalam lingkungan yang nyaman, fasilitas yang nyaman dan mendukung agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan juga akan tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Agung, G., Kusuma, T., Komang, I., Permadi, O., Landra, N., Gusti, I., Eka, A., & Sudja, I. N. (2018). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.
- Bambang Sunatar. (2019). Effect Of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. 5(2), 572–590.
- <https://www.jawapos.com/jpg-today/23/01/2021/penduduk-jawa-timur-didominasi-generasi-z-dan-milenial/>
- <https://surabayakota.bps.go.id/indicator/12/197/1/proyeksi-penduduk-kota-surabaya.html>
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/24/proporsi-populasi-generasi-z-dan-milenial-terbesar-di-indonesia>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City (disiplin kerja). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02 No. 02(02), 1–16.
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* , 8(3), 606–619.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, & Suparti. (2021). The Effects of Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee's Performance: A Case of Local Government Agency in Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 3(2), 347–360.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan*

*Tindakan.*

