

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada sub bab ini menjelaskan kesimpulan dari uji hipotesis yang telah dilakukan secara deskriptif dan inferensial dengan menggunakan program SEM-PLS, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini H1 ditolak karena berdasarkan pengujian dinyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jawa Pratama Mandiri Surabaya

2. Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini H2 diterima karena berdasarkan pengujian dinyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jawa Pratama Mandiri Surabaya.

3. Hipotesis 3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini H3 diterima karena berdasarkan pengujian dinyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jawa Pratama Mandiri Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam proses penelitian. Keterbatasan yang dimaksud, antara lain :

1. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan.
2. Pada saat pengumpulan data ada responden yang belum memberikan jawaban kuesioner sehingga memerlukan waktu untuk menunggu data terkumpul.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan. Beberapa saran yang dapat disampaikan bagi pihak terkait, antara lain :

5.3.1 Bagi Perusahaan (PT Jawa Pratama Mandiri)

Beberapa saran yang dapat disampaikan kepada pihak perusahaan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini, antara lain :

- a. Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Pelatihan dengan jawaban “Sangat Setuju” dengan interval ($4.21 < X \leq 5.00$). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil jawaban responden pelatihan memberikan kesempatan pengembangan talenta untuk menyelidiki suatu pekerjaan. Selain itu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Peningkatan

pengetahuan, peningkatan taraf hidup, peningkatan kemampuan, ketertarikan kerja. analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Motivasi dengan jawaban “Sangat Setuju” dengan interval ($4.21 < X \leq 5.00$). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Jawa Pratama Mandiri Surabaya dapat memberikan insentif, fasilitas yang memadai, meningkatkan kepuasan karyawan, dan dapat memperlakukan baik karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Pelatihan dengan jawaban “Sangat Setuju” dengan interval ($4.21 < X \leq 5.00$). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Untuk Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Jawa Pratama Mandiri Surabaya harus memberikan pelatihan kepada karyawannya karena pelatihan yang diberikan dapat melatih pemikiran karyawan dalam bekerja. Perusahaan bisa

memberikan program pelatihan seperti pelatihan computer, pelatihan Bahasa dan lain sebagainya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Beberapa saran yang dapat disampaikan kepada peneliti selanjutnya berdasarkan hasil pengujian dari penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk memilih objek penelitian di perusahaan yang memiliki populasi dengan jumlah yang lebih banyak, agar data penelitian lebih memadai untuk pengolahan statistiknya.
2. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk menambahkan variabel baru untuk menguji penelitian terhadap kinerja karyawan, agar dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arianto, N., & Pebriani, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat). *Proceeding Universitas Pamulang*, 1, 1–8.
- Edison Musa Kayoi, Bonifasia Elita Bharanti, & Sri Listyarini. (2021). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 3(2), 370–383. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.466>
- Endah Suryani, Ferdinandus Christian, & Mohammad Imam Farisi. (2021). Do Participatory Leadership Style, Motivation, and Work Environment Affect Employee Performance? Lessons from Local Organization in An Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 3(2), 316–331. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.453>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PLS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Karyono, K., Indradewa, R., & Yanuar, T. (2020). The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 04(03), 152–158. <https://kemalapunublisher.com/index.php/JoMA/article/view/432>
- Mutiaram, R., & Ali Iqbal, M. (2021). the Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance of Pt Georg Fischer Indonesia Through Motivation As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 257–275. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.963>
- 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. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Motivation And Training On Employee Performance At The Regional Development Planning Board Of West Java Province. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 37–56. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukriyani, S. (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), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Tarwaka, PGDip.Sc.,M.Erg. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta.
- Triono Nugroho, Anita Erari, & Sandra Sukmaning Adji. (2021). The Effects of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Employee Satisfaction. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 3(2), 332–346. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.454>
- Widisono, G., Djamil, M., & Badawi Saluy, A. (2021). the Effect of Motivation and Competence on the Performance of Employees of Pt. Paramita Bangun Sarana Tbk With Career Development As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 667–678. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.885>