

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
Artinya dengan adanya pelatihan secara online yang diberikan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
Artinya dengan adanya pemberian motivasi dari pihak manajemen tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya dengan sikap dan contoh kepemimpinann yang baik dari pihak manajemen akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel pelatihan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, dengan adanya pelatihan secara online belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5. Variabel pelatihan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, pelatihan secara online yang diberikan pihak manajemen belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
6. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Artinya, sikap dan contoh kepemimpinan yang diberikan pihak manajemen mampu meningkatkan kinerja karyawan.

7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
8. Variabel pelatihan yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan pemberian pelatihan secara online yang dimediasi kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
9. Variabel motivasi yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan adanya pemberian motivasi yang diberikan pihak manajemen yang dimediasi kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
10. Variabel kepemimpinan yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan sikap dan contoh pemberian kepemimpinan yang diberikan pihak manajemen yang dimediasi kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

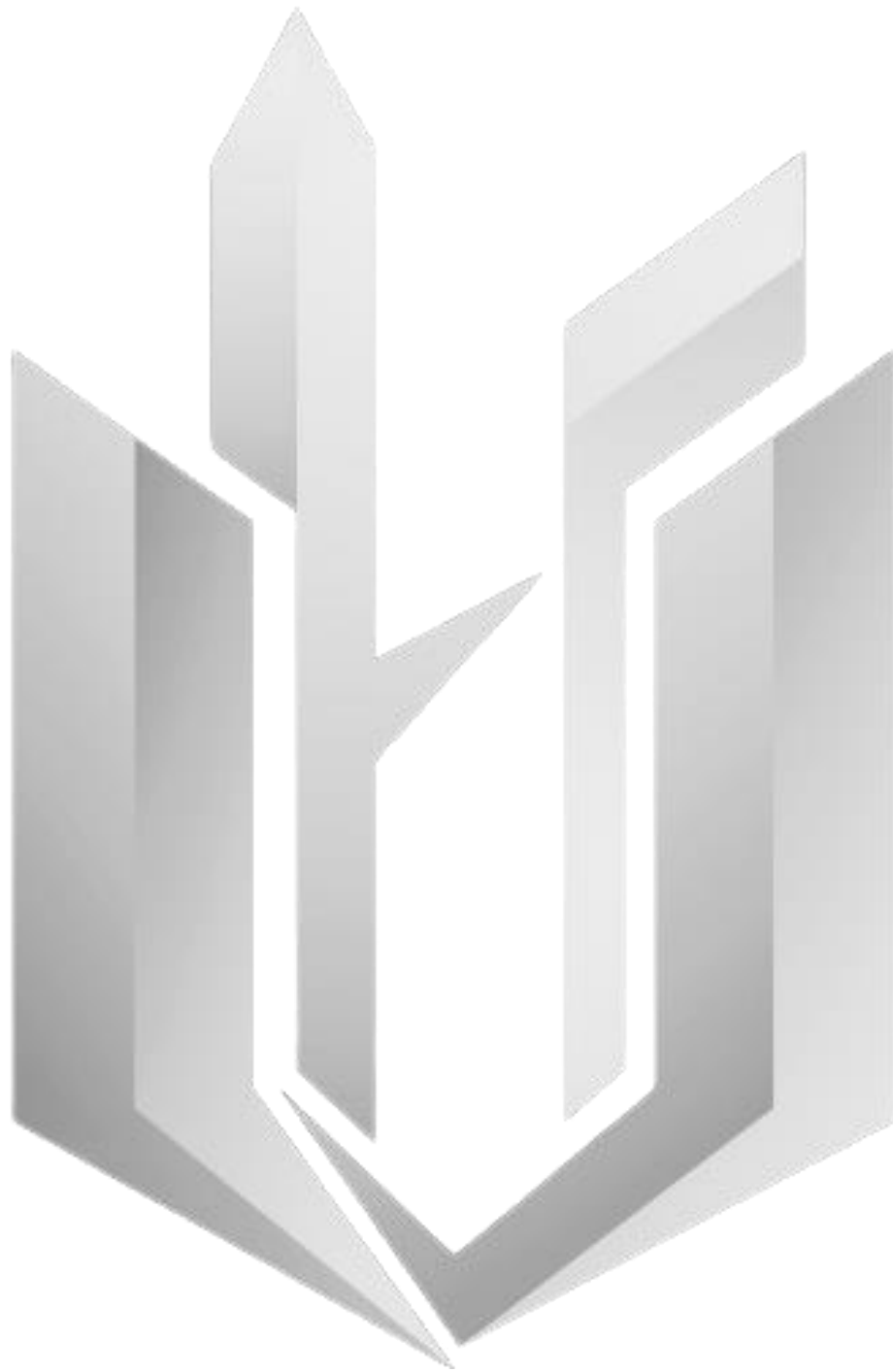
Peneliti menyadari terdapat keterbatasan pada studi ini. **Pertama**, sampel yang diambil peneliti adalah karyawan BRI Branch Sidoarjo saja, sehingga hasil

yang didapat kurang bisa mewakili karyawan BRI secara keseluruhan. Untuk mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasi penelitian lebih lanjut perlu dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu lokasi dan beberapa cabang BRI yang lebih luas lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian tersebut benar-benar merupakan kesimpulan secara umum karyawan BRI di Indonesia, khususnya Jawa Timur. Kedua, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya variabel pelatihan online, motivasi dan kepemimpinan. Padahal masih banyak variabel yang bisa digunakan, seperti: bonus, insentif, tunjangan dan lain-lain.

5.3 Saran

Saran peneliti untuk penelitian berikutnya yang topik sama ialah peneliti lain dapat memperbanyak jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian mengingat karyawan BRI Cabang Sidoarjo cukup banyak. Alasan saran ini ialah agar dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas lagi. Berdasarkan saran ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbanyak responden penelitian sehingga didapatkan generalisasi yang diinginkan. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan mengembangkan variabel penelitian dengan cara menemukan indikator-indikator lain yang dapat dijadikan yang juga termasuk pembinaan, bonus, insentif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketiga, bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi dan diimplementasikan kalau ternyata pelatihan secara online, motivasi dan kepemimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BRI Cabang Sidoarjo, sehingga ke depan kegiatan dan aktivitas 3

variabel tersebut semakin ditingkatkan dan ditambah oleh pihak manajemen BRI Cabang Sidoarjo.



DAFTAR RUJUKAN

- A.Noë, R. (2013). *Employee Training and Development* . New York : McGraw-Hill .
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russell. (2003). *Human Resource Management*, International Edition, McGraw-Hill Book Co.
- Cahyono, Bambang Tri. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Covey, Stephen R. (2007). *Principle Centered Leadership*, Alih Bahasa: Julius Sanjaya, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani. (2009). *Manajemen*. edisi 2. Yogyakarta. Yogyakarta : BPFE.
- Haryono, Siswoyo. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta.
- Indriyani. (2005). Pengaruh pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. *Skripsi. Tidak Diterbitkan*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jogiyanto. (2008). *Pedoman Survei Kuesioner*. Yogyakarta. Yogyakarta: BPFE .
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. (1982). "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels:Historical and Comparative Aspects." In *Systems Under Indirect Observation, Part I*. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland, 263-270.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mayangsari, V. N., & Assagaf, A. (2020). Pengaruh sistem kontrol, pelatihan, dan motivasi pada kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan

penjualan Bank Jatim cabang Sidoarjo. *Tesis Tidak Diterbitkan*, Universitas Airlangga.

Subari, H Riady. (2015) Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Per-formance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management. Tesis Tidak Diterbitkan*, Universitas Airlangga.

Sulasri, Desi dan Suhardi. (2017). pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi riau. *Tesis Tidak Diterbitkan*, Universitas Airlangga.

Wijayanto, J., & Dotulog, L. O. H. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Tesis Tidak Diterbitkan*, Universitas Manado..