

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Milenial di Sidoarjo.
2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Sidoarjo.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Milenial di Sidoarjo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti dalam menyebarkan kuesioner secara online melalui media Google Form dimana peneliti dan responden tidak dapat bertatap muka, sehingga tidak dapat menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara langsung.

2. Pada saat pengumpulan data terdapat responden yang tidak mencantumkan nama perusahaan, karena responden merasa bahwa nama perusahaan adalah hal yang privasi dan harus dijaga nama baik perusahaan.
3. Hubungan antara variabel eksogen (Motivasi, Kepemimpinan, dan Pelatihan), terhadap variabel endogen (Kinerja Karyawan) tergolong lemah dengan nilai R Square sebesar 38,5%, sedangkan 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

5.3 Saran

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

1. Untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi dari perusahaan. Hal tersebut terlihat dari bentuk perlakuan yang layak dalam lingkungan perusahaan, yang terlihat dari bentuk sanksi yang adil pada perusahaannya. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan milenial juga akan meningkat.
 - b. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian pelatihan. Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena pelatihan berkaitan dengan cara perusahaan dalam melakukan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu.
2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan teknik sampling random, sehingga lebih baik dalam generalisasi hasil penelitian.
- b. Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya dalam penyebaran kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung, karena menggunakan *google form* dan disebar secara online melalui WA karyawan yang berada ditempat kerja memiliki kesibukan dan akan lebih cenderung lupa mengisi. Jika menggunakan *google form*, maka sebaiknya diberikan petunjuk secara jelas.
- c. Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambahkan atau mengganti variabel lain penentu kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Ghozali, I. H. (2018). *Aplikasi Analisis Multiverse dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- M. Guruh, Imam Syatoto, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–16.
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects of Competency , Training and Education , and Career Development on Employees ' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(6), 313–323.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- 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>
- Rima, P. F., & Kustini. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Trias Sentosa, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Edunomika*, 5(1), 19–27. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i1.2099>
- Salju, S., Risal, M., & Kamaruddin, K. (2020). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. Adira Finance Palopo. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah ...*, 8(2), 103–113. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/133>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.