

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Yogyakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan signifikan.
5. Pengujian yang paling dominan di antara kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu pelatihan.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, namun dengan demikian masih dirasakan adanya

keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari oleh peneliti diantaranya yaitu :

1. Keterbatasan peneliti dalam menyebar kuisisioner langsung pada karyawan. Maka dari itu, pihak HRD perusahaan membantu peneliti dalam dalam menyebarkan kuisisioner penelitian ini, sehingga peneliti tidak dapat memastikan kesungguhan para responden dalam mengisi kuisisioner sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian kuisisioner sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang objektif dalam proses pengisian dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang ada, diharapkan untuk penelitian yang akan datang agar dapat memperbaiki hal-hal berikut:

#### **1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi Peneliti selanjutnya yang akan mengangkat penelitian tentang pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, adapun beberapa saran yang menjadi bahan referensi, meliputi:

**a. Variabel Kepemimpinan**

Dalam mengambil variabel kepemimpinan perlu diperhatikan indikator yang termasuk dalam variabel kepemimpinan, baik secara teoritis dengan membaca penelitian sebelumnya, maupun secara praktis di lapangan. Namun, perlu menjadi perhatian untuk menyesuaikan dengan kondisi di lapangan, karena setiap indikator kepemimpinan di sebuah perusahaan berbeda-beda kebijakan yang diterapkan.

**b. Variabel Kompensasi**

Dalam mengambil variabel kompensasi perlu diperhatikan indikator yang termasuk dalam variabel kompensasi, baik secara teoritis dengan membaca penelitian sebelumnya, maupun secara praktis di lapangan. Namun, perlu menjadi perhatian tidak semua perusahaan mengizinkan penelitian mengenai kompensasi karena variabel ini merupakan salah satu variabel yang vital bagi perusahaan dengan karyawan sehingga bisa mengganti dengan variabel lainnya, kalau pun diijinkan, diupayakan untuk tidak terlalu membahas mengenai kompensasi yang terlalu dalam, apalagi menyangkut masalah internal perusahaan.

**c. Variabel Pelatihan**

Dalam mengambil variabel pelatihan perlu diperhatikan indikator yang termasuk dalam variabel pelatihan, baik secara teoritis dengan membaca penelitian sebelumnya, maupun secara praktis di lapangan.

Variabel ini biasanya hampir diijinkan oleh beberapa perusahaan dalam melakukan penelitian tetapi sebaiknya apabila mengambil variabel ini diharapkan bisa dengan menambahkan variabel pengembangan sehingga tidak hanya pelatihan namun pelatihan dan pengembangan. Agar bisa dilihat kinerja karyawan tidak hanya dari aspek pelatihan melainkan pengembangan, selain itu pelatihan dan pengembangan merupakan variabel yang hampir sama.

## **2. Bagi Kantor Pusat Waroeng SS**

Perusahaan harus meningkatkan peran pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan yang baik dan efektif untuk meningkatkan kerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan, selalu mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan. Selanjutnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan agar nantinya karyawan merasa puas dengan gaji yang di berikan dengan begitu karyawan lebih semangat dan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan karena kinerja karyawan yang baik di pengaruhi oleh pemberian kompensasi.