

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($0,018 < 0,05$)
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan g generasi Z. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,03 ($0,03 < 0,05$)
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$)
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$)

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selain itu diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,816. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z sebesar 81,6%. Ini berarti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja

karyawan generasi Z. Sekitar 18,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepuasan karyawan, keadaan ekonomi dll.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan, sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa indikator pemimpin saya mampu mengendalikan emosi memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan cara komunikasi pemimpin dengan karyawan terkadang hanya melalui via WA oleh karenanya disarankan agar cara komunikasi pemimpin terhadap karyawan dilakukan secara tatap muka agar tidak terjadi kesalahpahaman.
2. Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel Motivasi dapat diketahui bahwa indikator besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan memiliki rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan cara perhitungan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Maka dari itu disarankan agar teliti dalam menghitung gaji karyawan, mulai dari gaji pokok, lembur, insentif dan tunjangan lainnya.
3. Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa indikator saya telah mematuhi SOP perusahaan memiliki rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan standar operasional prosedur yang ditegakkan kurang tegas. Maka dari ini disarankan agar pembuatan SOP dibuat setegas mungkin agar karyawan dapat mematuhi SOP yang sudah ditetapkan.