

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, dapat diambil kesimpulan dari penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dealer Yamaha dan Kawasaki Kota Batam. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikembangkan oleh Shariffah (2013), Truong dan Laura (2015), Riketta *et al.*, (2012)
2. Variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ibrahim *et al.*, (2017), Ameer & Furquan (2013), dan Al-Mzary *et al.*, (2015)
3. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Njanja *et al.*, (2013) dan Boon *et al.*, (2012).
4. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Kadir & Amalia (2017).

5. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Tandoh (2011), Masa'deh *et al.*, (2016), Indrayanto *et al.*, (2013) dan Shafie *et al.*, (2013).

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan merupakan hal yang akan ditemukan dalam melakukan penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Pengisian kuesioner yang dititipkan ke dealer yang bersangkutan sehingga tidak ada pengawasan secara langsung dalam proses pengisian kuesioner oleh karyawan yang memungkinkan ketidakpahaman karyawan dalam mengisi dan memahami pertanyaan yang terdapat pada kuesioner.
2. Ruang lingkup penelitian yang terbatas yaitu hanya di dealer Yamaha dan Kawasaki di Batam.
3. Pengajuan penelitian ke Dealer Honda dan Suzuki yang ditolak sehingga tidak bisa mewakili keadaan sektor otomotif motor di Batam secara keseluruhan.

5.3 Rekomendasi

Rekomendasi untuk kelanjutan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian *adjusted R²* dimana variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dari *soft skills*, metode pelatihan, kompensasi, motivasi, dan

gaya kepemimpinan hanya 17,4% diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjelaskan 82,6% variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lainnya dijelaskan oleh penelitian Kaveri & Prabakaran (2013) dan Pawirosumarto *et al.*, (2017) yaitu *Job design, Supervisory, work environment, discipline.*

2. Setiap perusahaan pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Variabel yang diteliti seperti *soft skills* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana perusahaan harus lebih memperhatikan atau mengawasi program pelatihan *soft skills* seperti latihan kemampuan komunikasi, kecakapan sosial, *public speaking*, dan pemecahan masalah melalui pelatihan dengan mencari rekan kerja yang berpengalaman untuk menjadi mentor. Untuk memastikan pelatihan yang telah diimplementasikan apakah dapat dimengerti oleh karyawan dalam pekerjaannya untuk peningkatan kinerja karyawan.

3. Metode pelatihan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Metode pelatihan bisa dilakukan dengan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dilakukan dalam jangka panjang dan memastikan karyawan dapat mengikuti pelatihan serta mengawasi pengimplementasian secara langsung dalam bekerja. Program yang diterapkan dapat berupa *on the job training* atau *off the job training*. Dilanjutkan dengan adanya program perencanaan karir agar kemampuan karyawan berkembang.

4. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa perusahaan telah menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan karyawan. Didukung oleh pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengendalikan karyawan. Sarannya perusahaan melakukan evaluasi secara berkala dengan meminta pendapat dari bawahannya mengenai sifat atau gaya kepemimpinan dari atasan tersebut dengan tujuan agar kenyamanan dan ketertiban karyawan terjaga. Strategi perusahaan yang tepat berdampak pada kesuksesan perusahaan untuk melaksanakan standar kinerja dan meningkatkan sumber daya manusia pada dealer Yamaha dan Kawasaki.