

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis dan dibahas dalam Bab IV, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Uji Parsial (t-test) menunjukkan bahwa variable Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan signifikan t hitung sebesar 3,644. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,668.
2. Hasil Uji Parsial (t-test) menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan signifikan t hitung sebesar 6,711 Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,668.
3. Hasil Uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa variable pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional secara simultan berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan signifikan f hitung sebesar 43,444 Nilai ini lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,134.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka pihak pelaksana fungsional dan Manajemen diharapkan meningkatkan Pelatihan dengan memberikan pelatihan secara berkala dan gaya kepemimpinan situasional pada tingkat kedewasaan kematangan pemimpin antara lain dengan *workshop* bagi pengembangan karakter kepemimpinan, Adanya pelatihan dan *workshop* mampu mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dan pengembangan karakter pemimpin tersebut dapat membangkitkan Tingkat kematangan kedewasaan pemimpin dalam mengenal kinerja bawahannya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan beberapa saran yang layak untuk dipertimbangkan, yakni :

1. Pelatihan pada karyawan PT. ISS Indonesia *facility service* RS.Awal Bros Bekasi. perlu ditingkatkan karena keberadaannya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan cara memperbaiki faktor-faktor yang berpengaruh pada Pelatihan seperti pihak perusahaan lebih sering mengadakan seminar atau *training, workshop* kepada para karyawan. Sehingga secara berkesinambung mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia *facility service* RS.Awal Bros Bekasi, perlu ditingkatkan karena memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain, meningkatkan karakter kedewasaan kepemimpinan dalam mempertimbangkan situasional variabel independent, kepemimpinan, situasi, pengikut, perlu berkesinambungan dalam pencapaian tujuan.
3. Pengelolaan organisasi yang hanya menekankan pada pendekatan prosedur harus disempurnakan melalui meningkatkan pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional, penelitian ini ada baiknya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan metode serupa tetapi dengan obyek berbeda dan jumlah sampel besar sehingga dapat digeneralisasikan dengan hasil penelitian yang lebih baik dan mampu menjadi tolak ukur peningkatan kinerja. Walaupun hubungan kedua variabel ini kuat tetapi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya, motivasi, disiplin, pengembangan karir, kompensasi, lingkungan eksternal dan lain sebagainya, dimana ini menjadi tugas bagi instansi untuk mengurangi pengaruh faktor-faktor lain dalam upaya meningkatkan kinerja.