

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Didasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Trans Logistics International, maka dari itu penelitian ini bias diraihkan kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis, artinya kepemimpinan transformasional pada PT. Go Trans Logistics International sudah baik dan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan respons jawaban variabel kepemimpinan transformasional dengan menghasilkan *mean* terkecil dengan 3,66 dan menghasilkan *mean* terbesar 4,28 dengan hasil keseluruhan rata – rata *mean* 4,28.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis, artinya kepemimpinan transformasional pada PT. Go Trans Logistics International sudah baik dan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan respons jawaban variabel pelatihan dengan menghasilkan *mean* terkecil dengan 4,04 dan menghasilkan *mean* terbesar 4,20 dengan hasil keseluruhan rata – rata *mean* 4,15
3. Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis, artinya kepemimpinan transformasional pada PT. Go Trans Logistics International sudah baik dan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan respons jawaban variabel keterlibatan karyawan dengan menghasilkan *mean* terkecil dengan 4,11 dan menghasilkan *mean* terbesar 4,49 dengan hasil keseluruhan rata – rata *mean* 4,29

B. Saran

Hasil dari penelitian dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Go Trans Logistics International Indonesia antara lain sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada perusahaan dengan kepemimpinan transformasional yang lebih mengarah terhadap kinerja karyawan dapat mengoptimalkan semangat karyawan terhadap perannya dalam pekerjaannya. Pimpinan perlu melihat kinerja karyawannya dalam rangka memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga dapat diambil tindakan-tindakan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Penulis menyarankan kepada perusahaan dengan pelatihan yang lebih baik terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan skill pada karyawan dalam pekerjaannya dan dapat menjadi karyawan yang diandalkan pada perusahaan sehingga membuat inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja.
3. Penulis menyarankan kepada perusahaan dengan keterlibatan karyawan yang layak mendapatkan keterlibatan sepenuhnya terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka. Pemahaman umum tentang istilah tersebut adalah bahwa kepemilikan karyawan tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka, yang mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dan menjaga faktor yang sudah baik bagi perusahaan supaya tidak menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan.