

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.
2. Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.
3. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan seharusnya :

1. Kesimpulan dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Cara seorang pemimpin memimpin, berinteraksi dengan tim, dan memberikan arahan dapat membentuk lingkungan kerja yang memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan hasil kerja karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan dan mampu menyesuaikan pendekatan mereka dengan konteks dan kebutuhan tim serta organisasi. Dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja, pemimpin harus mampu menginspirasi, berkomunikasi secara efektif, memberikan dukungan, serta memberdayakan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal..

2. Kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja adalah bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan rasa percaya diri karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pekerjaan dan produktivitas.

Dalam rangka memaksimalkan dampak pelatihan kerja terhadap kinerja, perusahaan harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyediakan program pelatihan yang berkualitas, dan memastikan bahwa pelatihan tersebut relevan dengan tugas-tugas yang dihadapi oleh karyawan. Juga penting untuk memastikan adanya dukungan dari manajemen dan menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dengan cara ini, pelatihan kerja dapat menjadi investasi yang berharga dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan

3. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa baik gaya kepemimpinan maupun pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya merupakan faktor kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, produktivitas, dan keberhasilan organisasi.

Penting bagi organisasi untuk memahami bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja bukan hanya elemen individual, tetapi mereka berinteraksi dan saling memengaruhi. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong pelatihan yang efisien dan berkelanjutan, sementara pelatihan yang baik dapat memberdayakan karyawan untuk berkinerja lebih baik di bawah bimbingan pemimpin yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan yang berfokus pada mengembangkan keduanya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja unggul dan pertumbuhan yang berkelanjutan.