

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai Kepemimpinan Transformasional (X_1), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) Budaya Organisasi (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh sebesar 52,9% dengan pernyataan Atasan mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik, atau sebanyak 18 orang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.
2. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) berpengaruh sebesar 38,2% dengan pernyataan Perusahaan menyediakan peralatan kerja seperti ATK yang dibutuhkan para karyawan dalam bagian operasional, atau sebanyak 13 orang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.
3. Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 41,2% dengan pernyataan Pimpinan peduli masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha untuk menyelesaikannya, sebanyak 14 orang terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.
4. Kepemimpinan Transformasional (X_1), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) Budaya Organisasi (X_3)) secara simultan berpengaruh sebesar 32,84% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiga Serangkai Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung harus berusaha terus-menerus memperbaiki Kinerja terhadap karyawan, yaitu dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan ketika karyawan merasa ada peningkatan kinerja kerja. Baik sedikit atau besar, perubahan itu tetap harus diapresiasi. Hal ini agar membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga kedepannya akan terus meningkatkan kinerjanya. Dikarenakan pada pertanyaan Berlangsungan kerja yang terjamin dapat meningkatkan motivasi karyawan, terdapat jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang.
2. Hendaknya Dalam Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) perusahaan memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya, yaitu dengan cara melalui sesi berbagi pengetahuan, karyawan akan lebih terbuka dalam berkomunikasi dibandingkan saat meeting, hal inilah yang mampu mengurangi hambatan komunikasi di antara karyawan. Karena dalam sesi berbagi pengetahuan biasanya pola komunikasi yang dibangun lebih bersifat santai atau non formal sehingga karyawan sangat mungkin menjadi lebih terbuka untuk menyampaikan pemikiran-pemikirannya. Dengan hal ini jika seluruh karyawan menerapkan *Knowledge Sharing* akan meningkatkan kinerja karyawan dan berimbas pada kinerja perusahaan dan bisnis yang semakin membaik.
3. Hendaknya Dalam mendorong Budaya Organisasi yaitu pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan rekomendasi kepada pihak lainnya dan akan menjadi sumber informasi bagi pihak ataupun orang lain. Yaitu dengan cara mengadakan review performa dengan cara ini memungkinkan Pimpinan untuk menilai kesesuaian antara performa sekaligus sikap yang selama ini mereka

tunjukkan dengan visi misi perusahaan. Intinya bahwa PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung mampu memberikan pengalaman-pengalaman menyenangkan dalam bentuk kreative dalam menjalankan pekerjaan.

4. Sebaiknya Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk melakukan penelitian lain, selain dari variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Budaya Organisasi mempengaruhi variabel dependen, Kinerja Karyawan, agar dapat mengetahui serta melengkapi hasil dari penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel independen dan variabel dependen lain, diluar dari variabel dalam penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

