

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan di PT. Mitralab Buana Surabaya berpengaruh negatif (-0,071) dan tidak signifikan (0,568). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional di PT. Mitralab Buana Surabaya berpengaruh positif (0,579) dan signifikan (0,000) terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh pelatihan (X1) dan gaya kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan di PT. Mitralab Buana Surabaya berpengaruh positif (12,750) dengan nilai signifikansinya adalah 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian ini relevan dengan penelitian Yosua Pangayoman dari Universitas Bhayangkara Jakarta pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Facility Service RS. Awal Bros Bekasi, dengan hasil yang berbeda dimana Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan

situasional dan kinerja memiliki hasil yang sama, yaitu berpengaruh positif dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Mitralab Buana Surabaya. Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan harus meningkatkan juga kompetensi karyawan dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawan masing-masing divisi serta program pelatihan yang terencana tiap tahun. Pelatihan harus diberikan sesuai kebutuhan tiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang efektif demi kemajuan perusahaan dengan metode pelatihan *on the job training*, bukan secara *off the job training*. Serta pemberian pelatihan kepada semua peserta yang ada. Tidak hanya perwakilan masing-masing divisi.
2. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan kepemimpinan di PT. Mitralab Buana Surabaya selalu menerapkan gaya kepemimpinan situasional, karena gaya kepemimpinan ini sangat efektif jika diterapkan di perusahaan tersebut. Jika karyawan merasa nyaman atas kepemimpinan atasannya, maka akan berdampak positif untuk kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak mudah mengeluh jika diberikan pekerjaan tambahan oleh pemimpin. Sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.