BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Daya Dukung Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT GAN Properti Group Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. a. Kepemimpinan transformasional yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu pemimpin kharismatik, pemimpin inspirasi, simulasi intelektual dan konsiderasi individu. Secara umum variabel kepemimipinan transformasional masuk dalam kategori kurang baik. Indikator konsiderasi individu memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan pemimpin inspirasi memmperoleh skor paling rendah dengan kategori kurang baik.

   b. Keterikatan kerja di PT GAN Properti Group Bandung berada pada kategori cukup, terdiri dari 3 indikator yaitu *vigor, dedication, absorption.* Indikator *absorption* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator *vigor* memperoleh persentase skor terendah dengan kategori kurang baik.

   c. Kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas,

penggunaan waktu dan kerjasama. Secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup. Indikator kualitas yang memperoleh persentase skoe tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator kuantitas memperoleh persentase skor terendah dengan kategori kurang baik.

2. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung.
3. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung.
4. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung.
5. Secara parsial penelitian ini menunukkan adanaya pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan dari keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada di PT GAN Properti Group Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. a. Penerapan kepemimpinan transformasional masih harus ditingkatkan lagi pada di PT GAN Properti Group Bandung. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya dapat memberikan pelatihan khususnya bagi para pemimpin agar dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di PT Gan Properti Group Bandung. Dengan begitu, tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.
   b. Penerapan keterikatan kerja masih berjalan cukup baik pada di PT GAN Properti Group Bandung. Namun penulis memberikan saran bagi perusahaan agar karyawan dapat tetap terikat dengan pekerjaannya melalui pemberian *reward* (penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi.
2. Penerapan kinerja karyawan masih berjalan kurang baik pada di PT GAN Properti Group Bandung. Untuk itu, penulis menyarankan kepada perusahaan agar mengadakan acara-acara kebersamaan yang bertujuan agar seluruh karyawan dapat berbaur satu dengan yang lainnya. Sehingga terjalin suatu sinergi yang mana dapat tercapainya tujuan perusahaan secara bersama-sama.

3. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini diharapkan pimpinan yang ada mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa berkontribusi lebih baik dalam bekerja sehingga visi misi perusahaan yang ada bisa tercapai.
4. Pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini karyawan dengan tanggung jawab yang dimiliki bisa memberikan hasil dan kualitas kerja yang baik untuk menciptakan sebuah kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.
5. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini seorang pemimpin dan dedikasi dari setiap karyawan harus menjadi satu kesatuan yang saling mendukung yang harus diapresiasi oleh pihak perusahaan dengan penghargaan atau *reward* terhadap karyawan tersebut..
6. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini pemimpin harus bisa mengingatkan karyawannya mengenai tanggung jawab dari setiap orang karyawan agar karyawan tersebut bisa bekerja lebih bertanggung jawab dan terlebih loyalitas terhadap perusahaan.