

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Work engagement* sebagai variabel mediasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement*. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat *Work engagement* karyawan.
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement*. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work engagement* mampu meningkatkan kinerja karyawan.
6. *Work engagement* mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *Work engagement*
7. *Work engagement* mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan *Work engagement* sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, khususnya dalam membangun komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan sehingga mampu meningkatkan *Work engagement*. Selain itu, perusahaan juga perlu terus meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan semakin optimal. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu memperhatikan kualitas kepemimpinan karena terbukti mampu meningkatkan *Work engagement*, yang selanjutnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan lebih mampu memberikan inspirasi, dukungan, dan kepercayaan kepada karyawan agar mereka merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat motivasi, *Work engagement*, dan kinerja karyawan melalui survei maupun penilaian kinerja sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang masih perlu ditingkatkan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja serta keterlibatan dalam pekerjaan dengan menunjukkan semangat, dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, aktif memberikan ide atau masukan, serta terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri. Dengan meningkatnya *Work engagement*, diharapkan

kinerja karyawan juga akan semakin optimal dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas.