

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini pada Bab IV yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *Engaging Leadership* Dimediasi *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Engaging leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Dengan diperoleh diperoleh nilai 0,336 (T-statistik 2,656 > T-tabel 1,96), dengan p-value sebesar 0,008 dengan tingkat signifikan *path coefficient* < 0,05.
2. *Engaging leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT. XYZ. Dengan diperoleh nilai 0,729 (T-statistik 10,059 > T-tabel 1,96), dengan p-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan *path coefficient* < 0,05.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. XYZ. Dengan diperoleh nilai 0,610 (T-statistik 5,569 > T-tabel 1,96), dengan p-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan *path coefficient* < 0,05.
4. *Work engagement* dapat memediasi pengaruh *engaging leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Dengan diperoleh nilai 0,445 dan (T-statistik 4,566 > T-tabel 1,96), dengan p-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan *path coefficient* < 0,05. Bahwa *engaging leadership* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan literatur dari hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
2. Keterbatasan waktu dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

5. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Pada PT. XYZ supaya untuk terus menjaga *work engagement* pada karyawan dengan memberikan reward tambahan jika karyawan berhasil mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, fasilitas yang selalu mendukung seperti ruangan yang menyenangkan (bersih, rapi, dan teratur), mengurangi tekanan pekerjaan pada karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan juga untuk menanamkan pemimpin yang engaged (mendorong). Perusahaan dapat membuat training untuk setiap atasan agar memiliki *engaging leadership* tentang bagaimana dapat menginspirasi, menguatkan, dan menghubungkan karyawannya. Apabila atasan mempertahankan *engaging leadership* yang dimilikinya maka dapat mengatusiasme karyawan, menjadi teladan yang baik, memberikan tugas dan tanggung jawab yang menantang, serta mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam team dengan baik demi tujuan bersama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya supaya dapat melakukan penambahan jumlah variabel penelitian ini dan penambahan jumlah objek yang berbeda lebih dari

satu untuk mengetahui perbandingan hasil survei penelitian dari objek yang berbeda dan bisa lebih mengembangkan penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel selain *work engagement* sebagai variabel mediasi karena masih banyak variabel-variabel lain yang bisa dikembangkan.

