

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Mengacu pada hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Pengelolaan uji statistik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.027 lebih besar dari t_{tabel} 2.022, sedangkan nilai $p\text{-values}$ sebesar 0,043 tidak lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance* dengan *original sample* sebesar 0.349 yang menunjukkan adanya hubungan positif *transformational leadership* terhadap *job performance*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Mengacu pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Pengelolaan uji statistik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 18.836 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.022, sedangkan nilai $p\text{-values}$ sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan *original sample* sebesar 0.843 menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Mengacu pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Pengelolaan uji statistik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.325 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.022, sedangkan nilai $p\text{-values}$ sebesar 0,001 tidak lebih besar dari 0,05 dengan *original sample* sebesar 0.566 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara *work engagement* terhadap *job performance*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance* melalui *work engagement* sebagai variabel

intervening. Pengelolaan uji statistik memperoleh nilai *original sample* (O) sebesar 0.477 dan nilai t_{hitung} sebesar 3.195 lebih besar t_{tabel} 2.022 dengan nilai *p values* sebesar 0,001 tidak lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara *transformational leadership* terhadap *job performance* melalui *work engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Pengaruh langsung *transformational leadership* kepada *job performance* sebesar 0,349 atau 34,9% sedangkan pengaruh tidak langsung *transformational leadership* dan *job performance* melalui *work engagement* sebesar 0,477 atau 47,7%. Hasil total pengaruhnya yaitu sebesar 0,826 atau 82,6%. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan mempunyai arah hubungan yang positif, maka *work engagement* adalah mediasi parsial antara hubungan *transformational leadership* dengan *job performance*. Maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memediasi dan memperkuat hubungan antara *transformational leadership* dan *job performance*.

V.II Saran

Berdasarkan simpulan di atas, terdapat saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian antara lain:

1. Dalam aspek teoritis, untuk peneliti selanjutnya yang ingin membahas *job performance* disarankan untuk menggunakan variasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *job performance* karena penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain untuk dijadikan *intervening* antara hubungan *transformational leadership* dan *job performance*. Penelitian ini juga terdapat keterbatasan sampel, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan sampel yang lebih besar.
2. Dalam aspek praktis, bagi manajerial MSDM agar dapat mempertimbangkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam perusahaan serta sebagai pemimpin harus dapat memahami dengan baik bawahannya untuk menunjang tercapainya *job performance* yang diharapkan. Manajerial juga dapat meningkatkan *work engagement* karyawan agar dapat

meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga akan memberikan dampak baik bagi perusahaan. Hal yang dapat peneliti rekomendasikan kepada perusahaan antara lain:

- a. Pemimpin Plaza Toyota Green Garden harus memperhatikan kembali sistem pemberian *reward* agar dapat dilakukan secara merata dengan pembuatan kalender khusus pemberian *reward* yang diperuntukan bagi karyawan yang memiliki *performance* yang baik agar pemberian *reward* dapat terjadwal secara konsisten dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.
- b. Pemimpin Plaza Toyota Green Garden dapat memberlakukan kegiatan *meeting* pagi atau *five minutes talk* sebagai pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan masalah, keluhan, keinginan serta pendapat mereka. Adanya kegiatan *meeting* pagi atau *five minutes talk* ini dapat meningkatkan hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan sehingga dapat mendorong meningkatnya *job performance* karyawan.
- c. Plaza Toyota Green Garden dapat meningkatkan *engagement* karyawannya dengan memberikan tantangan pekerjaan agar meningkatkan kemampuan pencapaian dan perkembangan karyawan dengan perluasan ruang lingkup pekerjaan dan pemberian tanggung jawab yang semakin tinggi kepada karyawan. Plaza Toyota juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang beragam yang memungkinkan adanya penggunaan banyak keterampilan berbeda dalam pelaksanaannya agar karyawan dapat menyesuaikan keterampilan dan minatnya terhadap pekerjaan.
- d. Pemimpin harus memperhatikan apa yang menjadi kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pemimpin akan mengetahui apa saja kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi untuk menunjang tercapainya *job performance* yang optimal. Misalnya pemimpin Plaza Toyota Green Garden dapat mengambil keputusan untuk memperbaiki dan memperbarui *software* yang digunakan perusahaan untuk menginput data pelanggan agar dapat meminimalisir kendala karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.