BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Solotechnopark. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 6.174 ≥ 1,96 atau nilai *P-Values* sebesar 0.000 ≤ 0,05.
2. *Authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Solotechnopark. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 2.420 ≥ 1,96 atau nilai *P-Values* sebesar 0.016 ≤ 0,05.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *authentic leadership*. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 4.322 ≥ 1,96 atau nilai *P-Values* sebesar 0,000 ≤ 0,05.

6.2. Saran

1. Berdasarkan analisis pengaruh pada penelitian ini diketahui bahwa variabel *authentic leadership* memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,358. Untuk meningkatkan model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan menjadi salah satu unsur penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, maka diharapkan perusahaan dapat memperbaiki faktor *authentic leadership* untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya dengan evaluasi kesadaran pemimpin untuk memiliki konsep diri yang positif dan kecerdasan emosi yang tinggi sehingga memiliki kesadaran diri yang lebih baik. Pemimpin dengan integritas tinggi dan lebih berorientasi belajar, akan menunjukkan pemrosesan informasi yang lebih seimbang dan tidak bias. Pemimpin tidak mudah terpengaruh oleh komentar-

komentar orang lain sehingga lebih mudah menunjukkan perilaku yang lebih otentik. Pemimpin lebih banyak memiliki relasi positif dan berperilaku positif sehingga lebih mudah berperilaku otentik.

2. Berdasarkan analisis pengaruh pada penelitian ini diketahui bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,428. Untuk itu, faktor *employee engagement* perlu dipertahankan dan ditingkatkan misalnya dengan memperhatikan *job resources* (sumber daya kerja), *personal resources* (sumber daya pribadi pekerja), *job demands* (tuntutan pekerjaan), dan *peers* (teman sebaya pekerja).
3. Untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *employee engagement* dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan, diharapkan dapat menggunakan *interval skala likert* yang berbeda, lokasi yang lebih luas, atau variabel lain yang belum dibuktikan pada penelitian ini.