

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Sekretariat DPRD Purwakarta, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *visionary leadership* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee engagement*. Penjelasan lebih lanjut mengenai mekanisme pengaruh tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat *Visionary leadership* di Sekretariat DPRD Purwakarta termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan *spokes agent* sebagai dimensi yang memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di Sekretariat DPRD Purwakarta mempunyai kemampuan dalam bertindak sebagai juru bicara yang dapat mewakili visi dan arah organisasi secara konsisten, baik di hadapan internal maupun eksternal. Hal ini memperlihatkan bahwa pemimpin tidak hanya memiliki visi yang kuat, tetapi juga mampu untuk mengartikulasikannya dengan meyakinkan kepada pihak-pihak terkait, sehingga meningkatkan kepercayaan dan dukungan dari karyawan. Kemudian mengenai gambaran dari tingkat *Employee engagement* pada pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta termasuk dalam kategori tinggi dengan *dedication* sebagai dimensi yang memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta merasa bangga terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dedikasi yang tinggi ini mencerminkan adanya makna di dalam pekerjaan, komitmen emosional serta antusiasme yang kuat terhadap tugas-tugasnya. Selanjutnya, untuk Gambaran mengenai *employee performance* pada pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta termasuk ke dalam kategori rendah dengan dimensi *task performance*, secara umum berada dalam kategori tinggi. Namun, dilihat dari dimensi *task performance* ini memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti membantu rekan kerja ataupun mampu beradaptasi, ternyata masih

terdapat tantangan dalam hal pelaksanaan tugas intinya secara efisien dan tepat waktu. Kondisi ini dapat disebabkan oleh faktor beban kerja atau kurang jelasnya dalam pembagian tugas sehingga perlu menjadi perhatian. Lembaga perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan penting untuk memperjelas standar operasional prosedur agar setiap karyawan memahami tugas ini mereka secara tepat.

2. Pengaruh tingkat *Visionary leadership* terhadap tingkat *Employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta.
3. Pengaruh tingkat *Visionary leadership* terhadap tingkat *Employee performance* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan pada pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta.
4. Pengaruh tingkat *Employee engagement Leadership* terhadap tingkat *Employee performance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta.
5. Terdapat pengaruh tidak langsung antara tingkat *Visionary leadership* terhadap tingkat *Employee performance* melalui tingkat *Employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di Sekretariat DPRD Purwakarta, dan dengan menyadari adanya keterbatasan dalam studi ini, peneliti mengajukan beberapa saran. Saran-saran tersebut, yang diharapkan dapat menjadi solusi, dirinci sebagai berikut:

1. Terkait *spokes agent* sebagai dimensi dengan skor tertinggi dalam *visionary leadership*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar DPRD Purwakarta terus mendorong dan memfasilitasi para pemimpin untuk berperan aktif sebagai penyampai visi organisasi secara inspiratif kepada pegawai. Dengan hal ini, diharapkan pesan-pesan strategis organisasi dapat lebih mudah dipahami, diterima dan diinternalisasikan oleh seluruh pegawai, sehingga tercipta keselarasan visi dan peningkatan motivasi kerja. Dalam

penerapannya, prinsip manajemen koordinasi perlu diperkuat melalui komunikasi rutin antara pimpinan dan seluruh unit kerja, serta integrasi peran pemimpin dengan program kerja yang ada agar visi Lembaga terwujud secara konsisten.

2. Terkait dimensi dengan skor tertinggi di variabel *employee engagement* yaitu *dedication*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar DPRD Purwakarta terus mempertahankan dan meningkatkan suasana kerja yang mampu menumbuhkan rasa bangga, semangat serta makna dalam pekerjaan bagi para pegawai. Sehingga tingkat dedikasi pegawai dapat terus terjaga dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Prinsip sinkronisasi dapat diterapkan melalui penyesuaian antara tujuan organisasi dengan aspirasi pegawai, sehingga arah kerja menjadi selaras. Sementara itu, prinsip simplikasi dapat digunakan dengan merancang alur kerja yang efisien dan meminimalkan prosedur yang tidak perlu, agar pegawai dapat lebih focus pada tugas inti yang memberikan makna bagi mereka.
3. Terkait dimensi dengan skor terendah dari *employee performance* yaitu *task performance*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar DPRD Purwakarta meningkatkan pembinaan dan pelatihan kerja secara berkelanjutan, khususnya yang berkaitan dengan pemahaman tugas pokok dan fungsi pegawai. Sehingga, pegawai mampu menjalankan tanggung jawab inti mereka secara efektif dan professional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan organisasi secara keseluruhan. Penerapan prinsip koordinasi dalam hal ini dapat dilakukan dengan mengatur pembagian tugas yang jelas antar divisi, dan diterapkannya integritas dengan menghubungkan hasil pelatihan ke dalam sistem kerja yang sudah ada. Prinsip sinkronisasi juga perlu memastikan bahwa pelaksanaan tugas selaras dengan jadwal dan prioritas lembaga, dan simplikasi berperan dalam merancang prosedur kerja yang ringkas namun tetap memenuhi standar kualitas.