BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari olah data komprehensif memakai SmartPLS 4.1 dan diseminasi mengenai dampak Kepemimpinan (Leadership) terhadap Kinerja Karyawan (Employee Performance), dengan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) bertindak selaku variabel intermediasi, beberapa konklusi esensial dapat diartikulasikan, yakni:

1. Leadership menunjukkan efek positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Ini mengindikasikan bahwa semakin optimal corak kepemimpinan yang diaplikasikan dalam korporasi, kian melambung pula derajat kepuasan kerja yang dieskapi oleh para pegawai.
2. Leadership memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Fenomena ini memverifikasi bahwa kepemimpinan yang efektif secara langsung berimbas pada elevasi kinerja karyawan.
3. Job Satisfaction bermanifestasi sebagai determinan positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Dengan kata lain, karyawan yang merasa terpenuhi dalam tugasnya acap kali memiliki etos kerja yang superior dan mengekspresikan performa yang lebih prima.
4. Job Satisfaction secara signifikan memediasi tautan antara Leadership dan Employee Performance. Konsekuensinya, kepemimpinan tidak cuma berefek secara langsung, melainkan pula secara tak langsung mengukir kinerja karyawan via kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan, dalam hal ini DNA CREATIVE AGENCY, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan di semua lini manajerial. Gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan bertanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Para atasan atau supervisor diharapkan

mampu memberikan arahan yang jelas, menetapkan prioritas kerja dengan baik, serta secara rutin melakukan evaluasi yang adil terhadap bawahannya. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan psikologis karyawan juga penting untuk diperhatikan, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini hanya mengkaji tiga variabel: Kepemimpinan (Leadership), Kepuasan Kerja (Job Satisfaction), dan Kinerja Karyawan (Employee Performance). Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengintegrasikan variabel-variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa contoh variabel tambahan yang bisa dipertimbangkan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan (reward system), atau keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Penambahan variabel-variabel ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan atau sektor industri lainnya untuk memperkuat generalisasi hasil temuan ini.