

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* (X1) dan *perceived organization support* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 3,575 lebih besar dari t-tabel 2,01808 dan nilai signifikansi  $0,001 > 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa variabel *perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung 4,258 lebih besar dari t-tabel 2,01808 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji simultan (*uji F*) menunjukkan bahwa *employee engagement* (X1) dan *perceived organization support* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung 14,423 lebih besar dari F-tabel 2,822 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* dan *Perceived Organization Support* sebesar 40,7%, sementara bagian lainnya 59,7% dipengaruhi faktor diluar lingkup riset ini.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

1. Dinas PUPR Kepahiang, Perusahaan perlu meningkatkan *perceived organization support* karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan yang adil atas kontribusi karyawan, perhatian terhadap kesejahteraan, serta penciptaan iklim kerja yang nyaman dan suportif. Dinas PUPR Kepahiang disarankan untuk memperkuat keterikatan kerja karyawan melalui program pengembangan diri, pelatihan agar dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan lebih bersemangat dan berdedikasi.
2. Bagi Karyawan Dinas PUPR, Karyawan diharapkan dapat lebih proaktif dalam meningkatkan keterlibatan kerja, dengan menunjukkan inisiatif, menjaga disiplin, serta berkontribusi aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan juga perlu memanfaatkan dukungan yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa fasilitas, arahan, maupun kesempatan pengembangan karier, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja