

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *leadership* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi adalah sebagai berikut :

1. Variabel *leadership* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Ini dibuktikan dengan nilai $\beta_1 = 0,183$ yang signifikan pada t hitung 2,132 dan sig sebesar 0,036.
2. Variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai $\beta_2 = 0,593$ yang signifikan pada t hitung 6,465 dan sig sebesar 0,000.
3. Hasil hipotesis melalui analisis regresi berganda dengan program *SPSS 20* diperoleh hasil variabel *leadership* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai uji $F = 31,685$ dengan sig 0,000 dan dari nilai koefisien determinasi *Adjusted R square = 0,437* sehingga dapat diketahui bahwa *leadership* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi sebesar 0,437 atau 43,7%, sisanya 56,3% yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, lingkungan kerja, program K3 dan kompensasi.

5.2 Saran

Peneliti memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini berharap bahwa saran ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel *leadership* sebaiknya di dalam organisasi harus lebih memperhatikan hubungan antara pegawai dengan atasan agar dapat meningkatkan keharmonisan antara pegawai dengan atasan yaitu dengan cara melakukan pendekatan kepada pegawai dan komunikasi yang baik dengan pegawai. Hal ini disebabkan oleh skor jawaban responden paling rendah pada indikator persahabatan, hubungan pemimpin dan bawahan dengan rata-rata skor sebesar 2,9 dan 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pegawai dengan atasan yang kurang baik dapat mengganggu aktivitas kerja.
2. Pada variabel *employee engagement*, indikator dengan skor terendah dengan rata-rata skor 3 terdapat pada indikator *Dedication* (dedikasi). Hal ini menunjukkan bahwa di dalam organisasi pegawai harus diberikan wadah pembelajaran atau bantuan yang diperlukan agar pegawai merasa kinerjanya selama ini dihargai dan diapresiasi, hal ini akan meningkatkan keterkaitan pegawai yang akan membuat pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan profesional.
3. Produktivitas yang dihasilkan para pegawai harus ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan efisien waktu dan harus lebih fokus dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh skor jawaban responden paling rendah pada indikator efisiensi dengan skor rata-rata 3. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja merasa masih kurang fokus dalam bekerja.