

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ditemukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Orientasi perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi, yang berarti bahwa orientasi perilaku pemimpin dapat meningkatkan hasil *employee engagement* pegawai di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi.
2. Orientasi perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai *trust*. Yang berarti semakin tinggi nilai dari orientasi perilaku pemimpin maka akan semakin meningkatkan kepercayaan pegawai PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi.
3. *Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi, yang bermakna bahwa ketika seorang pegawai telah memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi pada suatu organisasi/ perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan yang akan ditimbulkan pada organisasi atau perusahaan tersebut.
4. *Trust* memberikan pengaruh positif yang signifikan sebagai variabel mediator dalam meningkatkan hubungan orientasi perilaku pemimpin dan *employee engagement* di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi. Dapat diartikan bahwa Orientasi Perilaku Pemimpin dapat meningkatkan *employee engagement* di PT Sucofindo (Persero) Cabang Jambi melalui *Trust*

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut;

1. Agar dapat terus mewujudkan organisasi yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi, pemimpin di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi seharusnya dapat selalu menunjukkan kepemimpinan yang memiliki orientasi dalam berperilaku dengan cara memberikan penghargaan dan reward atas kinerja yang baik dari bawahan.
2. Pemimpin PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi harus terus menjalankan orientasi perilaku dalam memimpin agar dapat meningkatkan *trust* pegawai terhadap pemimpin itu sendiri maupun organisasi secara umum dengan cara menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan bawahan melalui *sharing saction* dan pembinaan (*coaching*).
3. Penelitian mengenai orientasi perilaku pemimpin, *trust* dan *employee engagement* diharapkan dapat terus dikembangkan melalui pemilihan teori yang paling terbaru serta ruang lingkup yang lebih luas.