

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Leadership Style* dan *Learning Agility* terhadap *Job Performance* melalui *Innovative Work Behavior* di PT Kadar Baru Berkah, memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Leadership style* memiliki kontribusi terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan akan *leadership style*, semakin tinggi pula kenaikan *job performance*. Gaya kepemimpinan yang baik memberikan arahan jelas, dukungan, dan motivasi, sehingga karyawan bekerja lebih efektif dan berorientasi pada hasil. Hal ini meningkatkan kualitas serta konsistensi kinerja mereka
2. *Learning agility* memiliki kontribusi terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan yang muncul dari internal karyawan untuk mempelajari hal baru, semakin tinggi pula kenaikan *job performance*. Karyawan yang bersedia belajar dan cepat beradaptasi mampu menemukan cara kerja lebih efisien, memecahkan masalah lebih tepat, serta meningkatkan keterampilan. Kemampuan ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
3. *Leadership style* memiliki kontribusi terhadap *job performance* melalui *innovative work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *innovative work behavior* mampu menjembatani pengaruh *leadership style* terhadap *job performance*. Kepemimpinan yang melibatkan karyawan dan menghargai ide baru mendorong munculnya inovasi dalam pekerjaan. Inovasi inilah yang kemudian memperkuat peningkatan kinerja secara tidak langsung. Keberadaan *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi, pengaruh *leadership style* terhadap *job performance* tidak hanya langsung tetapi juga bekerja melalui proses psikologis atau perilaku tertentu sehingga hubungan antarvariabel menjadi lebih kuat dan komprehensif.

4. *Learning agility* memiliki kontribusi terhadap *job performance* melalui *innovative work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *innovative work behavior* mampu menjembatani pengaruh *learning agility* terhadap *job performance*. Kemampuan belajar tinggi memicu eksplorasi ide dan metode baru dalam bekerja. Perilaku inovatif tersebut menjadi jembatan yang mengubah pembelajaran menjadi peningkatan kinerja yang nyata dan berkelanjutan. Keberadaan *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi memungkinkan pengaruh variabel *leadership style* terhadap variabel *job performance* terjadi melalui proses tambahan yang lebih spesifik dan terukur. Mediator memberikan jalur tidak langsung yang dapat meningkatkan efektivitas atau kekuatan hubungan tersebut.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung *leadership style* dan *learning agility* terhadap *job performance* lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *innovative work behavior*. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan untuk belajar serta beradaptasi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja ketika bekerja secara langsung, tanpa harus melalui perantara perilaku inovatif. Meskipun *innovative work behavior* tetap memberikan jalur tambahan yang memperkuat hubungan tersebut, faktor utama yang mendorong peningkatan *job performance* tetap berasal dari kualitas kepemimpinan dan tingkat *learning agility* yang dimiliki karyawan, karena keduanya memberikan pengaruh yang lebih dominan dan segera terhadap hasil kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan *job performance* pada PT Kadar Baru Berkah diantaranya yaitu:

1. Perusahaan perlu memperkuat penerapan *leadership style* yang suportif dan partisipatif guna meningkatkan *job performance* karyawan. Pemimpin sebaiknya lebih aktif memberikan arahan yang jelas, menjadi fasilitator dalam pemecahan masalah, serta membuka ruang komunikasi yang transparan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Pelatihan kepemimpinan secara

berkala juga perlu dilakukan agar pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang konsisten, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemimpin yang lebih responsif dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

2. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan belajar yang mendorong karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan adaptif dan *problem-solving*. Program pengembangan seperti *workshop* inovasi, pelatihan teknis, *cross-training* serta sistem evaluasi berbasis pembelajaran dapat membantu karyawan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan. Perusahaan juga perlu memberi ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan melakukan refleksi atas pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pembelajaran.
3. Perusahaan perlu menerapkan *leadership style* yang tidak hanya memberi arahan tetapi juga mendorong kreativitas dan keberanian dalam mengemukakan ide baru. Pemimpin disarankan menyediakan forum rutin untuk brainstorming, memberi penghargaan pada ide-ide kreatif serta menciptakan suasana kerja yang aman bagi karyawan untuk bereksperimen tanpa takut melakukan kesalahan. Ketika karyawan merasa didukung untuk berinovasi, perilaku inovatif akan meningkat dan pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kualitas serta efisiensi kinerja.
4. Perusahaan perlu memanfaatkan potensi *learning agility* karyawan dengan menyediakan kesempatan untuk eksplorasi ide dan penerapan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan dengan *learning agility* tinggi akan lebih mudah memunculkan solusi baru apabila perusahaan menyediakan proyek-proyek pengembangan, ruang diskusi kreatif, serta sistem kerja yang fleksibel. Dukungan manajerial sangat penting untuk memastikan bahwa ide-ide yang muncul dapat diuji, diimplementasikan, dan dihargai.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti fenomena job performance pada variabel lain seperti kompensasi, keterikatan kerja, turnover intention, dan sebagainya.