

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, kepemimpinan transformasional memiliki t hitung 4,821 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $4,821 > t \text{ tabel } 1,985$ dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan nilai t hitung positif, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria. Artinya, semakin tinggi atau baik tingkat penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Berdasarkan nilai uji t pada variabel *self efficacy*, t hitung yang dihasilkan adalah 11,668 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $11,668 > t \text{ tabel } 1,985$ dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan nilai t hitung positif, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria. Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan diri yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat.
3. Pada uji F atau uji simultan, diperoleh bahwa nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ yaitu $91,977 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria.

B. Implikasi

1. Bagi Manajemen

Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen Perumda Air Minum Tirta Satria untuk meningkatkan keterbukaan pimpinan terhadap partisipasi, ide dan saran karyawan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan disarankan lebih aktif memberikan ruang diskusi, umpan balik, serta apresiasi atas kontribusi karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang partisipatif dan mendukung peningkatan kinerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan perlu meningkatkan *self efficacy* melalui inovasi dan praktik kerja dengan mengembangkan kompetensi, lebih inisiatif, serta percaya diri dalam menghadapi tantangan ketika menyelesaikan pekerjaan.

3. Bagi Akademisi/Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang relevan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*, sehingga belum mencakup faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan transformasional juga bisa menjadi variabel mediator dengan menggunakan *Social Cognitive Theory* atau dasar teori lain yang mendukung.
2. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui proses pengisian kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan. Namun, tingkat pemahaman dan keseriusan responden dalam menjawab pernyataan tidak dapat dikontrol sepenuhnya. Hal ini berpotensi menyebabkan jawaban yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
3. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada Perumda Air Minum Tirta Satria, namun hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan secara luas ke organisasi lain tergantung pada konteks permasalahan yang terjadi pada organisasi, hal ini karena terdapat karakteristik organisasi yang berbeda.