

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damai Indo Properti maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya begitu juga sebaliknya.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti. Artinya *self-efficacy* yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin baik begitu juga sebaliknya. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi memiliki motivasi

yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil sehingga akan mengerjakan pekerjaan dengan maksimal.

4. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *self-efficacy* secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun meskipun demikian masih memiliki keterbatasan penelitian yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, sementara masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh karyawan sendiri tidak dinilai oleh pemimpin sehingga tingkat subyektifitas tinggi.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

### 5.3.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambah atau mengganti variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti: Motivasi, Kopensasi dan sebagainya.

### 5.3.2 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan PT. Damai Indo Properti diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

a. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional

Dengan nilai terendah pada indikator stimulasi intelektual dengan pernyataan “Saya mampu mengembangkan kreativitas karena atasan saya”. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa karyawan membutuhkan pemimpin yang dapat memicu atau pemimpin harus memberikan konsep terlebih dahulu terkait apa yang harus dikerjakan karyawan, kemudian karyawan bisa di tuntut kreatif karena sudah mendapat penugasan yang jelas. Pemimpin harus memberikan contoh, karena kreativitas tanpa batas, pemimpin juga harus bisa menjadi figur yang menunjukkan ide-ide *out of the box* (sesuatu yang berbeda) agar karyawan semangat dan mengikuti. Pemimpin harus membiasakan gaya komunikasi terbuka karena

keaktivitas tidak akan keluar ketika tekanan tinggi dan kominkasi satu arah.

b. Pada variabel budaya organisasi

Dengan nilai terendah pada indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dengan pernyataan “Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan” Artinya perusahaan harus memberikan *reward* kepada karyawan agar kinerja yang ada *balance* dengan hasil yang karyawan peroleh.

c. Pada variabel *self-efficacy*

Dengan nilai terendah pada indikator generalisasi dengan pernyataan “Saya percaya bahwa saya memiliki ketrampilan yang sama atau melebihi dari pada teman-teman saya” Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa karyawan kurang memiliki rasa percaya diri bahwa mereka memiliki keterampilan yang sama atau melebihi karyawan yang lain. Sebaiknya karyawan lebih meningkatkan rasa percaya diri atas kemampuan yang ia miliki. Perusahaan bisa membantu dengan dengan memberi motivasi, *challenge*, memantau perkembangan optimal kerja karyawan berdasarkan bulanan kemudian memberi penghargaan. Memberikan sesi arahan atau *breafing* pada setiap kesempatan. HRD bisa memberikan masukan, konseling *face to face* yang

bersifat *private, secret* agar tau permasalahan dan keinginan *user* (karyawan) seperti apa.