

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji T) Variabel Efikasi Diri ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,284 dengan tingkat signifikansi 0,203, karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  , maka  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap kinerja BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Berdasarkan uji parsial, variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,664 dengan tingkat signifikansi 0,010 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Berdasarkan uji parsial, variabel *Servant Leadership* ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,761 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Berdasarkan Uji F dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  106,731 > dari  $f_{tabel}$  2,73 dan signifikansi  $f = 0,000^b$  lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_4$  diterima. Dapat dikatakan bahwa Efikasi Diri, *Employee Engagement* dan *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan.

5. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,821 menunjukkan bahwa 82,1% variabilitas Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Efikasi Diri, *Employee Engagement* dan *Servant Leadership* sementara itu, 9,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## 5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Efikasi Diri, *Employee Engagement* dan *Servant Leadership* terhadap Kinerja BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan. Maka terdapat beberapa implikasi yang dapat di jadikan pertimbangan oleh pihak BUMNag, antara lain :

1. Berdasarkan hasil TCR, variabel efikasi diri menunjukkan capaian yang masih tergolong rendah, dengan rata-rata persentase jawaban “Ya” sebesar 53,3% dan “Tidak” sebesar 46,7%. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar pengelola BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan masih memiliki keraguan dalam menghadapi tugas-tugas sulit, serta kurang percaya diri dalam mengaplikasikan keterampilan mereka pada berbagai situasi kerja yang berbeda. Rendahnya tingkat efikasi diri ini berimplikasi pada terbatasnya inisiatif dan keberanian dalam mengambil keputusan, serta tingginya ketergantungan pada arahan pimpinan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya strategi untuk meningkatkan keyakinan diri pengelola melalui program pelatihan teknis dan manajerial yang berkelanjutan, mentoring, serta pembinaan yang mendorong keberanian dalam menghadapi tantangan kerja.
2. Hasil TCR menunjukkan bahwa indikator tertinggi pada variabel *Employee Engagement* adalah *absorption* dengan rata-rata 4,07 dan TCR 81,4% (kategori Sangat Baik), yang mencerminkan fokus kerja tinggi dari pengelola BUMNag.

Sebaliknya, indikator terendah adalah vigor dengan rata-rata 3,85 dan TCR 77,15% (kategori Baik), yang mengindikasikan bahwa energi dan daya tahan kerja masih perlu ditingkatkan. Implikasinya, perlu dipertahankan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan psikologis, serta ditingkatkan dukungan terhadap kesejahteraan dan stamina kerja melalui pengelolaan beban kerja, waktu istirahat, dan motivasi.

3. Hasil TCR pada variabel *servant leadership* menunjukkan bahwa rata-rata persentase capaian masih berada pada kategori rendah dengan nilai rata-rata sebesar 39,3% responden menjawab “Ya” dan 60,7% menjawab “Tidak”. Hal ini mengindikasikan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan, seperti pemberdayaan, kepercayaan, kerendahan hati, visi yang jelas, serta kepedulian terhadap bawahan, belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik kepemimpinan di lingkungan BUMNag Kabupaten Pesisir Selatan. Implikasi dari kondisi ini adalah perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, bukan hanya pada aspek instruksi dan pengendalian. Kepemimpinan yang melayani diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, meningkatkan rasa percaya antar pengelola, serta membangun motivasi kolektif dalam mencapai tujuan bersama.
4. Pada variabel kinerja, indikator ketepatan waktu memperoleh nilai TCR tertinggi sebesar 80,8% yang menunjukkan bahwa sebagian besar pengelola BUMNag telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan adanya disiplin dalam pengelolaan waktu yang patut dipertahankan sebagai budaya kerja organisasi. Sebaliknya, indikator kualitas kerja menunjukkan TCR terendah sebesar 67,2% yang

berarti masih berada pada kategori cukup baik. Hal ini memberikan implikasi bahwa kualitas hasil kerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan, sehingga diperlukan upaya penguatan kompetensi teknis dan profesionalitas pengelola melalui pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja berbasis kualitas.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan fokus tertentu dan pendekatan yang terarah, sehingga terdapat beberapa batasan ruang lingkup yang perlu diperhatikan sebagai pertimbangan untuk mengembangkan studi selanjutnya :

1. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil dan implikasinya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada pengelola BUMNag di Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas ke daerah atau konteks BUMNag lain

### 5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran dari peneliti yang mungkin bermanfaat yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pengelola BUMNag

Bagi pengelola perlu didukung melalui program peningkatan *vigor* kerja, hal ini dapat dilakukan melalui pengelolaan beban kerja, kegiatan peningkatan kebugaran, dan penyediaan waktu istirahat yang memadai. Kedua, penguatan efikasi diri diperlukan melalui pelatihan teknis, pembinaan, dan mentoring, agar pengelola lebih percaya diri dan mandiri

dalam menghadapi tantangan kerja. Ketiga, pimpinan BUMNag disarankan menerapkan prinsip servant leadership guna menciptakan hubungan kerja yang saling memberdayakan dan mendukung. Dan terakhir, perlu dibangun budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif, agar pengelola lebih aktif terlibat dalam proses perencanaan dan evaluasi, sehingga tercipta kinerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada penguatan ekonomi nagari.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya, untuk memperluas wilayah kajian ke daerah lain guna memperoleh perbandingan dan generalisasi hasil yang lebih kuat.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner tertutup, yang membatasi eksplorasi mendalam terhadap pengalaman subjektif responden.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, untuk menggunakan desain longitudinal agar dapat mengamati perkembangan Efikasi Diri, *Employee Engagement*, dan *Servant Leadership* terhadap kinerja secara lebih dinamis dan berkelanjutan.