

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan yang terdiri dari 4 sub-variabel yaitu *directing*, *coaching*, *supporting*, dan *delegating* berada pada kategori tinggi. Dengan sub-variabel yang berada pada kategori tertinggi adalah sub-variabel *delegating* sedangkan yang berada pada kategori terendah adalah sub-variabel *directing*.
2. Gambaran etos kerja pegawai yang terdiri dari 6 indikator yaitu Disiplin, Integritas, Tanggung Jawab, Inisiatif, Motivasi dan Loyalitas berada pada kategori tinggi, dengan indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator Motivasi sementara yang berada pada kategori terendah adalah indikator Tanggung Jawab.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dengan tingkat hubungan yang rendah. Selain itu

didapatkan temuan lain bahwa etos kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan temuan yang didapat, maka peneliti menyatakan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi perkembangan dan kemajuan bagi kajian keilmuan dan bagi pengguna praktis yaitu organisasi, pemaparannya adalah sebagai berikut:

1. Proses pendelegasian peran dan tugas terhadap pegawai harus dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk mendorong pegawai agar lebih memberikan kinerja yang lebih baik, alangkah sebaiknya dinas memberikan perhatian yang lebih terhadap proses *directing* yang mendapatkan penilaian terendah yaitu pada ukuran tingkat keketatan melakukan pengawasan. Hal ini dilakukan agar pegawai tidak merasa terbebani dengan cara-cara dari pimpinan dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan yang tepat akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai secara khusus serta bagi dinas secara umum.

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Indikasi etos kerja yang berada pada tingkat kesanggupan pegawai dalam menerima resiko pekerjaan mendapat penilaian terendah dari responden, oleh karena itu dinas dapat melakukan perbaikan dengan cara memberikan perhatian yang lebih terhadap kesulitan yang mungkin dialami oleh pegawai sehingga pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pengembangan diri sehingga dapat menjadi pegawai yang lebih siap baik dari segi mental dan kemampuan.
3. Berdasarkan hasil uji R dapat terlihat jika masih ada variabel-variabel lain yang dapat diperhatikan dalam penelitian mengenai etos kerja. Saran untuk penelitian berikutnya, diharapkan peneliti dapat melakukan studi terhadap variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi etos kerja sehingga dapat memberikan hasil dan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perkembangan keilmuan serta untuk penerapan praktisnya.

Hidayat, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka (Studi Persepsional Terhadap Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu