

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada KSP Mekar Jaya. Artinya, semakin efektif kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan maka akan meningkatkan etos kerja pegawai.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada KSP Mekar Jaya. Artinya, semakin efektif kepemimpinan yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan pegawai.
3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada KSP Mekar Jaya. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan, maka akan semakin meningkatkan etos kerja pegawai.
4. Kepuasan secara parsial dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pada KSP Mekar Jaya. Artinya bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi etos kerja secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan pegawai.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi Koperasi Simpan Pinjam Mekar Jaya untuk manajemen instansi sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar bisa meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga mencapai hasil yang maksimal, maka saran-saran tersebut diantaranya:

##### **5.2.1 Bagi Koperasi Simpan Pinjam Mekar Jaya**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, serta temuan mengacu pada nilai angket yang direspon rendah oleh responden, maka saran yang dapat disampaikan kepada KSP Mekar Jaya adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan nilai angket kepemimpinan yaitu pernyataan terkait indikator (kemampuan analitis dan keberanian) direspon rendah oleh pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja, maka untuk meningkatkan etos kerja, kepemimpinan harus ditingkatkan, maka hal-hal yang masih perlu ditingkatkan adalah sebagai berikut:
  - a. Kemampuan analitis: pemimpin KSP Mekar Jaya diharapkan untuk mampu menganalisis situasi dan mengambil keputusan yang tepat, serta mampu melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang. Apabila pemimpin memiliki kemampuan analitis yang baik maka pegawai akan merasa lebih yakin dalam menjalankan tugas mereka karena mereka meyakini bahwa keputusan dan arahan yang diberikan pemimpin didasarkan pada analisis yang matang dan pemahaman yang mendalam tentang situasi yang dihadapi, sehingga dapat meningkatkan etos kerja.
  - b. Keberanian: pemimpin KSP Mekar Jaya diharapkan berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan serta mampu mengatasi tantangan dan hambatan dengan berani. Apabila pemimpin memiliki keberanian maka pegawai akan merasa termotivasi dan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga dapat meningkatkan etos kerja.
2. Berdasarkan nilai angket kepuasan yaitu pernyataan terkait indikator (gaji, pekerjaannya itu sendiri dan promosi) direspon rendah oleh pegawai. Kepuasan berpengaruh positif terhadap etos kerja, maka untuk meningkatkan etos kerja, kepuasan harus ditingkatkan. maka hal-hal yang masih perlu ditingkatkan adalah sebagai berikut:
  - a. Gaji: gaji yang diterima dianggap kurang memuaskan oleh karena itu KSP Mekar Jaya perlu menelaah kembali kebutuhan para pegawai, agar gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila pegawai puas akan gaji yang diterima, maka pegawai akan merasa stabil secara *financial* dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, sehingga dapat meningkatkan etos kerja.
  - b. Pekerjaannya itu sendiri: pekerjaan yang dilakukan pegawai dianggap kurang memuaskan, oleh karena itu KSP Mekar Jaya diharapkan untuk

memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh semangat. Apabila pegawai puas akan pekerjaan yang diberikan, maka pegawai akan memberikan kontribusi yang signifikan serta merasa dihargai atas keterampilan dan kompetensinya, sehingga dapat meningkatkan etos kerja.

- c. Promosi: promosi yang diberikan dianggap kurang memuaskan, oleh karena itu KSP Mekar Jaya perlu memberikan kebijakan promosi (kenaikan jabatan) dengan catatan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai. Apabila pegawai puas akan promosi yang diberikan, maka pegawai akan merasa diakui dan dihargai atas upaya dan hasil kerja yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan etos kerja.

### **5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sehingga bisa menemukan temuan baru yang lebih komprehensif dan menambah ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia.