

BAB VI

KESIMPULAN & SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Kepemimpinan Etis dengan Kepuasan Kerja. Pada indikasi awal dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai Kanwil Kemenkumham Jabar menunjukkan beberapa permasalahan dimana tingkat Kepemimpinan Etis masih rendah namun juga ada yang menyatakan tinggi dan tingkat Kepuasan Kerja pegawai masih rendah namun juga ada yang menyatakan tinggi. Setelah dilakukan penelitian kepada 115 pegawai Kanwil Kemenkumham Jabar melalui kuesioner dan wawancara hasilnya membuktikan bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Persepsi pegawai terhadap tingkat Kepemimpinan Etis di Kanwil Kemenkumham Jabar berada pada kategori tinggi yang dapat dilihat dari 2 aspek dalam diri seorang pemimpin di Kanwil Kemenkumham Jabar yakni *Moral Person* dan *Moral Manager* dimana baik *Moral Person* maupun *Moral Manager* yang dimiliki pemimpin di Kanwil Kemenkumham Jabar berada pada kategori tinggi.
2. Tingkat Kepuasan Kerja pegawai di Kanwil Kemenkumham Jabar juga berada pada kategori tinggi yang dapat dilihat dari 2 aspek kepuasan seorang pegawai di Kanwil Kemenkumham Jabar secara intrinsik dan

ekstrinsik dimana baik Kepuasan Intrinsik maupun Kepuasan Ekstrinsik juga berada pada kategori tinggi.

3. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Etis dan Kepuasan Kerja pegawai di Kanwil Kemenkumham Jabar. Selain itu untuk hubungan pada masing – masing dimensi Kepemimpinan Etis dan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Ekstrinsik memiliki hubungan yang paling kuat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan tingkat Kepemimpinan Etis di Kanwil Kemenkumham Jabar sudah termasuk dalam kategori tinggi sehingga perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat menjadi contoh atau acuan bagi organisasi publik lain yang ada di Indonesia dan juga menjadi masukan bagi pemerintah untuk dapat mulai memperhatikan apakah di seluruh organisasi publik yang ada di Indonesia memiliki tingkat Kepemimpinan Etis.
2. Untuk tingkat Kepuasan Kerja pegawai di Kanwil Kemenkumham Jabar juga sudah termasuk dalam kategori tinggi sehingga perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi.

3. Berdasarkan hasil penelitian untuk hubungan antara Kepemimpinan Etis dengan Kepuasan Kerja pegawai Kanwil Kemenkumham Jabar telah terbukti terdapat korelasi yang kuat. Namun jika dilihat hubungan setiap dimensinya hanya hubungan antara Kepemimpinan Etis dengan Kepuasan Ekstrinsik yang menunjukkan korelasi kuat sisanya menyatakan korelasi agak kuat. Sehingga perlu diteliti lebih lanjut agar setiap dimensinya memiliki hubungan yang kuat atau dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel yang berbeda karena masih sangat jarang yang melakukan penelitian mengenai hal ini di organisasi publik di Indonesia khususnya untuk Kepemimpinan Etis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cox, R., ed. *Ethics and Integrity in Public Administration Concepts and Cases*. New York: M.E. Sharpe, 2009.
- Day, D., ed. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. New York: Oxford University Press, 2014.
- Denhardt, B. R. *et al. Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2020.
- Dutelle, A. *Ethics for The Public Service Professional*. Boca Raton: CRC Press, 2011.
- Keban, T. Y. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Penerbit Gavamedia, 2014.
- Lawton, A. *et al. Ethics and Management in The Public Sector*. Oxon: Routledge, 2013.
- Northouse, G. P. *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta Barat: Indeks, 2016.
- Northouse, G. P. *Leadership Theory and Practices Eight Edition*. Thousand Oaks: Sage Publication, 2018.
- Spector, E. P. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.
- Schermerhorn, J. *et al. Organizational Behavior 11th Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2010.
- Silalahi, U. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2018.

Silalahi, U. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2017

Weiss, J. D. *et al. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: Minnesota Press, 1967.

Yukl, G. *Leadership in Organization 5th edition*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2002.

Jurnal

Güngör, K. S. ‘The Prediction Power of Servant and Ethical Leadership Behaviors of Administrators on Teachers,’ *Universal Journal of Educational Research*, 5 (2016): 1185.

Kooskore, M dan Mägi, P. ‘Ethical Leadership Behavior and Employee Satisfaction,’ (2010): 8.

Okan, T. dan Akyüz, M. A. ‘Exploring the Relationship between Ethical Leadership and Job Satisfaction with the Mediating Role of the Level of Loyalty to Supervisor’ *Business and Economics Research Journal*, 6 (2015): 167.

Qing, M. et al. ‘Exploring the Impact of Ethical Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Public Sector Organizations: The Mediating Role of Psychological Empowerment,’ *Review of Managerial Science*, (2019): 15.

Yates, A. L. ‘Exploring the Relationship of Ethical Leadership with Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior,’ *Journal of Values-Based Leadership*, 7 (2014): 9.

Artikel

Naisiri, B. A. et al. ‘Ethical Leadership, Job Turnover, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior’,

https://www.researchgate.net/publication/272295833_Ethical_leadership_job_turnover_job_satisfaction_and_organizational_citizenship_behavior
(16.02.15).

Peraturan

Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai

Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No. 30 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia