

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan *grit* pada pegawai DPUPR Daerah X. Artinya, semakin tinggi *growth mindset* membuat pegawai memiliki pola pikir bahwa setiap pekerjaan yang sulit dapat terselesaikan dengan mencari berbagai informasi dan kerja keras, sehingga pola pikir berkembang membuatnya mampu bertahan dan tetap gigih ketika menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Sebaliknya, semakin rendah *growth mindset* menjadikan pegawai sulit bersedia mengembangkan kemampuannya dan menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan tugas yang berat, sehingga pola pikir tersebut menjadikannya tidak bersungguh-sungguh mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R^2) 0,464 maka variabel *growth mindset* memberikan sumbangan efektif sebesar 46,4% kepada *grit* dan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan untuk subjek, perusahaan, dan peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi subjek, hasil penelitian ini memperlihatkan sebagian besar subjek memiliki *grit* kategori rendah sehingga sebaiknya dapat meningkatkan *grit* yaitu bisa dengan cara melalui peran yang diberikan *growth mindset* seperti mulailah membangun pola pikir bahwa setiap tugas yang

rumit dapat terselesaikan dengan usaha yang maksimal, menimbang terlebih dahulu dampak yang terjadi ketika melakukan tindakan, lebih banyak berdiskusi dengan orang lain sebagai upaya mengembangkan kemampuan, dan harus optimis ketika terjadi permasalahan pasti dapat diselesaikan.

2. Bagi Pihak Instansi DPUPR

Bagi instansi, disarankan untuk lebih memperhatikan *grit* para sumber daya manusia yang ada di DPUPR agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal melalui penanaman *growth mindset* dapat berupa pelatihan, *workshop*, seminar, maupun strategi manajemen sumber daya manusia lainnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lainn yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pada factor *image*, kepemimpinan, otonomi, kepuasan kerja, hubungan yang positif, harga diri, maupun faktor kompensasi.