

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai analisis terhadap hasil penelitian dan temuan yang ada maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai dapat meningkatkan OCB Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI).
2. Budaya Organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB Pegawai. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi yang mendukung dapat meningkatkan (OCB) pada Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI).
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan OCB pada Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI).
4. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja pada Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI).
5. Budaya Organisasi langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi yang mendukung dan terarah dapat meningkatkan motivasi kerja pada Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI).

6. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja melalui Motivasi Kerja. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) signifikan berpengaruh langsung terhadap OCB (Y), demikian juga Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap OCB (Y).
7. Budaya Organisasi langsung dan positif terhadap motivasi kerja melalui Motivasi Kerja. Budaya Organisasi (X2) signifikan berpengaruh langsung terhadap OCB (Y), demikian juga Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap OCB (Y).

B. Implikasi

Berdasarkan interpretasi hasil penelitian dan simpulan di atas maka hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa OCB pada Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI) dapat ditingkatkan dengan memperbaiki peningkatan gaya kepemimpinan, peningkatan Budaya Organisasi dan peningkatan motivasi kerja pada Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI). Pada sisi lain motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki peningkatan gaya kepemimpinan, peningkatan Budaya Organisasi. Adapun upaya perbaikan dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Implikasinya, jika untuk meningkatkan OCB, perlu perbaikan gaya kepemimpinan antara lain dalam hal:
 - a) mampu menyampaikan dan memelihara visi, b) memberikan keteladanan dalam berintegritas, c) memberikan empati terhadap bawahan, d) lebih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, e) lebih berani mengambil

keputusan, f) lebih mampu memberikan contoh, g) lebih konsisten terhadap tujuan.

2. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Implikasinya, jika untuk meningkatkan OCB Pegawai pegawai perlu memperkuat Budaya Organisasi antara lain dalam hal: a) keberanian, b) meningkatkan kemampuan, c) melakukan inovasi, d) meningkatkan keramahan, f) meningkatkan ketenangan dalam menghadapi masalah, g) meningkatkan keterbukaan dalam bekerja, h) budaya belajar bersama dan kerjasama tim
3. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB Pegawai. Implikasinya, jika untuk meningkatkan OCB Pegawai perlu perbaikan motivasi kerja antara lain dalam hal: a. menciptakan suasana kerja yang mendukung, b) menciptakan kesempatan untuk maju, c) menyediakan sarana yang mendukung aktualisasi diri, d) menyediakan sarana dan prasarana sebagai penghargaan, e) menyediakan sistem yang mampu mengeksplorasi pegawai untuk lebih meningkatkan potensi diri.
4. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Implikasinya, jika untuk meningkatkan motivasi kerja perlu perbaikan gaya kepemimpinan tranformasional antara lain dalam hal: a) mampu menyampaikan dan memelihara visi, b) memberikan keteladanan dalam berintegritas, c) memberikan empati terhadap bawahan, d) lebih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, e) lebih berani mengambil keputusan, f) lebih mampu memberikan contoh, g) lebih konsisten terhadap tujuan.

5. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Implikasinya, jika untuk meningkatkan motivasi kerja perlu perbaikan Budaya Organisasi antara lain dalam hal: a) keberanian, b) meningkatkan kemampuan, c) melakukan inovasi, d) meningkatkan keramahan, f) meningkatkan ketenangan dalam menghadapi masalah, g) meningkatkan keterbukaan dalam bekerja, h) budaya belajar bersama dan kerjasama tim.
6. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap OCB Melalui Motivasi Kerja. Implikasinya, jika untuk meningkatkan OCB, perlu perbaikan gaya kepemimpinan antara lain dalam hal: a) mampu menyampaikan dan memelihara visi, b) memberikan keteladanan dalam berintegritas, c) memberikan empati terhadap bawahan, d) lebih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, e) lebih berani mengambil keputusan, f) lebih mampu memberikan contoh, g) lebih konsisten terhadap tujuan. Serta didorong dengan perbaikan motivasi kerja antara lain dalam hal: a. menciptakan suasana kerja yang mendukung, b) menciptakan kesempatan untuk maju, c) menyediakan sarana yang mendukung aktualisasi diri, d) menyediakan sarana dan prasarana sebagai penghargaan, e) menyediakan sistem yang mampu mengeksplorasi pegawai untuk lebih meningkatkan potensi diri.
7. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Implikasinya, jika untuk meningkatkan OCB Pegawai pegawai perlu memperkuat Budaya Organisasi antara lain dalam hal: a) keberanian, b) meningkatkan kemampuan, c) melakukan inovasi, d) meningkatkan keramahan, f) meningkatkan ketenangan dalam menghadapi masalah, g) meningkatkan keterbukaan dalam bekerja, h) budaya belajar

bersama dan kerjasama tim. Serta didorong dengan perbaikan motivasi kerja antara lain dalam hal: a. menciptakan suasana kerja yang mendukung, b) menciptakan kesempatan untuk maju, c) menyediakan sarana yang mendukung aktualisasi diri, d) menyediakan sarana dan prasarana sebagai penghargaan, e) menyediakan sistem yang mampu mengeksplorasi pegawai untuk lebih meningkatkan potensi diri.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk meningkatkan implementasi OCB Pegawai, sebagai berikut:

1. Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI), dalam rangka meningkatkan OCB Pegawai sehingga menunjang kesuksesan organisasi dalam kinerja dan kepuasan pengguna jasa melalui kompetensi perilaku maka perlu dukungan, gaya kepemimpinan transformasional yang cocok, dan budaya organisasi terarah, serta motivasi kerja yang memadai.
2. Bagi peneliti di bidang sumber daya manusia maka penelitian ini dapat menjadi kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel eksogen berupa gaya kepemimpinan tranformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja_ Adapun variable eksogen tersebut berpengaruh langsung terhadap variabel endogen berupa OCB.