

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi komitmen organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB).
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB).

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Di samping itu, terdapat juga beberapa kesimpulan lain yang didapat dari hasil pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh hubungan tidak langsung yang dimediasi oleh komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, maka memicu untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang mana berdampak terhadap kenaikan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) dari pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka memicu untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang mana berdampak terhadap kenaikan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) dari pegawai.

5.2 Saran .

5.2.1 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini belum pernah dilakukan di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Selain itu, topik penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti motivasi, beban kerja, dan komunikasi organisasi. Peneliti juga berharap peneliti selanjutnya dapat mengembangkan skala penelitian yang lebih luas, jumlah sampel lebih banyak ataupun objek penelitian di sektor yang berbeda agar hasil penelitian yang didapat lebih bagus dan akurat.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi khususnya pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terdapat beberapa hal yang perlu untuk diperhatikan:

1. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku positif yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) akan berdampak baik bagi Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai khususnya dalam hal kehadiran, berperan

aktif dalam setiap kegiatan instansi, menjalin hubungan yang baik dan menghindari konflik dengan sesama rekan kerja, serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi sehingga hal-hal tersebut akan berdampak positif bagi *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai dalam bekerja.

2. Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, para pemimpin di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan harus menjadi panutan atau *role model* bagi pegawainya dengan memberikan support, motivasi dan semangat kerja, serta mengerti dan peduli terhadap kebutuhan pegawainya.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya memberikan gaji yang cukup dan sesuai dengan tugas yang dikerjakan setiap bulannya, mengadakan pelatihan yang berguna untuk pengembangan karir pegawai, dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja seperti selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
4. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dari pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat dilakukan dengan cara menanamkan kesetiaan dan kepercayaan dalam satu organisasi serta melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat memberikan dampak positif bagi komitmen organisasi dalam bekerja.