

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran untuk kategori gambaran responden. Melalui penelitian ini diperoleh hasil kategori gambaran responden berikut ini:
 - a. Variabel kepemimpinan situasional yaitu sebesar 86,25% atau persepsi responden terhadap kepemimpinan situasional sangat baik, yang artinya menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, yaitu persepsi responden akan kepemimpinan situasional cukup baik. Nilai kategori gambaran responden indikator participating (mengikutsertakan) adalah kategori terkecil, yaitu sebesar 83,00% dengan kategori baik.
 - b. Variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 83,30% atau persepsi responden terhadap kepuasan kerja baik, yang artinya menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, yaitu persepsi responden akan kepuasan kerja cukup baik.
 - c. Variabel OCB yaitu sebesar 82,50% atau gambaran responden akan OCB baik, yang artinya menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, yaitu persepsi responden akan OCB cukup baik.
 - d. Variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 87,20% atau gambaran responden akan kinerja pegawai sangat baik, yang artinya menolak

hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, yaitu persepsi responden akan kinerja pegawai cukup baik.

2. Variabel Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja dan OCB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten TTU dan hasil ini menerima hipotesis yang diajukan.
3. Variabel Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja dan OCB secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten TTU. Jika dibandingkan dengan hipotesis yang dibuat maka penelitian ini terbukti.
4. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,647 (64,7%) terhadap Kinerja pegawai, yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja dan OCB sedangkan sisanya 35,3% merupakan dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepada Kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten TTU, agar lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai, agar kinerja kerjanya lebih baik lagi.
2. Dalam Kepemimpinan situasional, pemimpin hendaknya memperhatikan sikap-sikap *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating* untuk

meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan pendapatan Daerah Kabupaten TTU.

3. Dalam Kepuasan Kerja, pemimpin hendaknya memperhatikan sikap-sikap menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan pendapatan Daerah Kabupaten TTU.
4. Dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pimpinan hendaknya memperhatikan sikap-sikap *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy dan civic virtue*. Meningkatkan kesadaran bagi pegawai untuk lebih berorientasi terhadap kepentingan instansi. Membangun hubungan yang lebih hermonis antara sesama pegawai dalam satu instansi sehingga tercipta kinerja yang baik secara kolektif maupun individual. Menekan tingkat konflik antara sesama pegawai agar tidak berdampak pada pekerjaan instansi secara umum.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama seperti dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menggunakan metode dan merubah variabel penelitian yang lain dalam penelitian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Jurnal, Skripsi dan Tesis

- Arda, Mutia (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianto, Deny (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Staff PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1-9.
- Arianto Nurmin, dan Hadi Kurniawan (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312-321.
- Azhari Zulkifli, Erwin Resmawan, dan M. Ikhsan (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187-193.
- Azizah, Fitria Nur, Armanu Thoyip, dan Dodi Irawanto (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1-11.
- Bustomi Ahmad, Irfan Sanusi, dan Herman (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei Pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)*. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Dermawan Poppy, Heru Susilo, dan Adlyn Khurotul Aini (2018). *Pengaruh gaya Kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Sinergi Raya*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 95-104.

- Fadli, Muhammad Aulia dan Hijriyantomi Suyuthie (2022). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di Grand Rocky Hotel kota Bukittinggi*. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(2), 96-102.
- Febriyana, Wanda (2015). *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Kabepa Chakra*. *e-Proceeding of Management*. 2(3), 2954-2961.
- Guntar, Elsita Lisnawati (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Buleleng Bali*. *Majalah Ilmiah Widya Cakra*, 5(2), 47-61.
- Hartono, Nurdjanah Hamid, dan Ria Mardiana Yusuf (2016). *Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada kantor PT. Nindya Karya Cabang Makassar*. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(2), 15-32.
- Indrawati, Ayu Desi (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Khoerunnisa Yayah, Nurjanah Rahayuningsih, dan Suranta (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)*. *Jurnal Investasi* 5(2), 42-61.
- Lukito, Ricky (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo*. *Agora*, 8(2), 1-9.
- Mattalatta, Solihin. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Pada PT. Putra Karella Group*. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 35-43.
- Setyawan, E.J., Dan Utami, H.N. (2017). *Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 50(6), 157-163. <https://media.neliti.com/media/publications/189300-ID-hubungan-organizational-citiznship-bhavi.pdf>
- Wijaya, Iwan Kurnia (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. *Agora*, 6(2), 1-5.

Wijaya P. Hellen, Christina Catur Widayati dan Chichi Rahmayanti (2018).
Pengaruh gaya Kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja. Jurnal ekonomi. 23(3), 319-333.