BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersumber terhadap temuan yang telah didapat, peneliti menyimpulkan berikut.

1. Gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, OCB (*organizational citizenship behaviour*), dan budaya organisasi pada Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang ialah sangat baik.
2. Gaya kepemimpinan secara substansial memengaruhi motivasi kerja karyawan Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (3.700; signifikansi 0.000). Atas dasar itulah, bila gaya kepemimpinan dari pimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang kian baik, berarti motivasi kerja para karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan.
3. OCB (Organizational Citizenship Behaviour) secara substansial memengaruhi Motivasi kerja pegawai Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (3.441; signifikansi 0.001). Dengan demikian jika OCB (Organizational Citizenship Behaviour makin bagus, sehingga Motivasi kerja karyawan dapat mengalami peningkatan.
4. Budaya Organisasi secara substansial memengaruhi Motivasi kerja karyawan Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (4.687 ; signifikansi 0.000). Atas dasar itulah, bila budaya organisasi kian baik, motivasi kerja pegawai mengalami peningkatan.

5. Gaya Kepemimpinan secara substansial memengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (2.213; sig. 0.027). Atas dasar itulah, bila Gaya Kepemimpinan makin bagus, sehiy kinerja karyawan mampu mengalami peningkatan.
6. OCB (Organizational Citizenship Behaviour) secara substansial memengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (2.312 ; signifikansi 0.021). Atas dasar itulah, bila OCB kian membaik, kinerja pegawai akan meningkat.
7. Budaya Organisasi secara substansial memengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (2.842; signifikansi 0.005), Atas dasar itulah, bila budaya organisasi kian baik, kinerja pegawai juga akan meningkat.
8. Motivasi kerja secara substansial memengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (4.097; signifikansi 0.000). Atas dasar itulah, bila motivasi kerja kian baik, kinerja karyawan mengalami peningkatan.
9. Motivasi kerja memperantarai gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (2.843 signifikansi 0.005). Atas dasar itulah, peran motivasi kerja memperantarai gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan berkategori kuat.
10. Motivasi kerja memperantarai OCB dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Taebenu Kabupaten Kupang (2.689 signifikansi 0.008). Atas dasar itulah, peran motivasi kerja memperantarai OCB dalam memengaruhi kinerja pegawai yang berkategori kuat.

11. Motivasi kerja berperan sebagai mediator pada korelasi diantara budaya organisasi serta kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Taebenu, Kabupaten Kupang (2,769, signifikansinya 0,006). Untuk itulah, pengaruh mediasi motivasi kerja pada korelasi diantara budaya organisasi serta kinerja karyawan tergolong mediasi tinggi.
12. Variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan budaya organisasi menyumbang 78,2% varians kinerja pegawai, sementara gaya kepemimpinan, OCB, dan budaya organisasi menjelaskan 91,6% varians motivasi kerja dalam studi ini.

5.2 Saran

Berlandaskan temuan penelitian, berbagai solusi diusulkan untuk meningkatkan kinerja staf di Kantor Kecamatan Taebenu, Kabupaten Kupang.

1. Mempertahankan standar perilaku kepemimpinan yang tinggi. Para pemimpin dituntut untuk menunjukkan komunikasi yang efektif, terutama dengan rekan kerja, dalam pelaksanaan tugas profesional, sehingga menghasilkan hasil terbaik.
2. Mempertahankan standar perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang tinggi. Karyawan diharapkan menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam menjalankan prinsip-prinsip OCB, memastikan bahwa setiap tugas yang belum terselesaikan dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu, bahkan di luar jam kerja reguler.
3. Mempertahankan perilaku Budaya Organisasi, terutama dalam

kukturisasi menjalankan pekerjaan pada para pegawai, pegawai lebih diarahkan dan diingatkan terkait norma norma aturan yang berlaku lebih khsususnya interaksi antar sesama karyawan yang membangun dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga menjadi suatu dorongan dalam pengimplementasian budaya kerja yang ada, tentu bisa memaksimalkan dapat kinerja.

4. Mempertahankan perilaku Motivasi kerja Pegawai terlebihnya pimpinan diharapkan dapat menjadi contributor utama dalam memberikan contoh dan juga mendukung pegawai dalam bekerja semisalkan hadir sebagai problem solver maupun memberikan reward sederhana terhadap apa yang telah diselesaikan sebagai bentuk ungkapan motivasi sehingga dalam memaksimalkan kinerja karyawan memengaruhi kinerjanya.
5. Peneliti yang melakukan pengkajian mengenai kinerja karyawan diberikan saran agar memasukkan variabel tambahan yang tidak dibahas pada kajian ini, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan pergantian karyawan. Disarankan untuk menggunakan variabel tambahan sebagai faktor mediasi atau *intervening* dan untuk menambah ukuran sampel responden. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya dilakukan di lokasi penelitian lain.