

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas **diterima**.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepribadian Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kepribadian Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas **diterima**.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas **diterima**.

4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas **diterima**.
5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas **diterima**.

## B. IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan penelitian, dapat dirumuskan implikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas masuk ke dalam kategori sedang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai harus terlebih dahulu meningkatkan OCB pegawai. OCB pegawai yang perlu ditingkatkan adalah toleransi dan partisipasi pegawai. Pelatihan *soft skill* dan motivasi training dapat digunakan untuk meningkatkan toleransi, partisipasi, dan inisiatif individu sehingga mereka memiliki kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas di atas tanggung jawab formalnya.
2. Kepribadian pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas masuk kategori tinggi. Kepribadian pegawai yang sudah tinggi perlu ditingkatkan seperti pada stabilitas emosi dan keterbukaan terhadap hal-hal baru. Pelatihan *soft skill* secara kontinu dapat digunakan untuk mendorong pegawai memiliki kemampuan intrapersonal dan interpersonal sehingga pegawai memiliki kemampuan untuk selalu optimis, percaya diri, bersikap baik kepada siapa pun, mudah bekerja sama dalam tim dan peka terhadap orang lain.
3. Kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas masuk kategori sedang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu memperhatikan semua indikator kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena, meskipun semua indikator kepuasan kerja masuk kategori tinggi

namun tidak ada yang nilainya lebih dari 70 persen. Artinya untuk setiap indikator, pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi tidak ada 70 persen pegawai. Beberapa hal dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja antara lain memberikan kesempatan pegawai untuk beraktualisasi diri, memberikan diklat dan pelatihan kerja, serta pengawasan yang bersifat personal dan kekeluargaan.

4. Motivasi pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas masuk kategori tinggi. Motivasi pegawai yang sudah tinggi perlu ditingkatkan adalah pada motivasi akan kekuasaan. Pelatihan kepemimpinan dapat diberikan kepada pegawai agar memahami arti dan tugas dari pemimpin.
5. Nilai Nagelkerke pengaruh kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai terhadap OCB pegawai sebesar 98,5 persen dan 1,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Penelitian mendatang dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti persepsi keadilan, gaya kepemimpinan, persepsi peran, karakteristik pekerjaan, umur pegawai, dan komitmen pegawai.
6. Nilai Nagelkerke pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai sebesar 81,5 persen dan 18,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, maupun variabel lain.