

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada unit kerja kepegawaian, keuangan, UHTP dan koperasi dan poliklinik Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. BAUK UNJ harus lebih memperhatikan seluruh aspirasi dan keterlibatan setiap unsur atau anggotanya dalam setiap proses pengambilan keputusan agar para pegawai senantiasa merasa lebih dihargai sehingga mereka pun akan secara sukarela melaksanakan setiap hasil keputusan tersebut. Untuk itu, terkait juga dengan perilaku OCB para pegawai, sudah selayaknya pula pihak manajemen atau pimpinan menyediakan fasilitas atau wadah yang dapat menampung seluruh aspirasi, kritik, ataupun saran dari seluruh anggotanya sehingga diharapkan hal itu juga dapat mengurangi sikap mengeluh kepada sesama rekan kerja
2. Gaya Kepemimpinan terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada BAUK di Universitas Negeri Jakarta
3. Komitmen organisasi terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai BAUK di Universitas Negeri Jakarta.

4. Gaya kepemimpinan dan Komitmen organisasi terbukti secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada pegawai BAUK di Universitas Negeri Jakarta.

5.2 Saran

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi OCB yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk BAUK UNJ :

- a. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap OCB pegawai BAUK UNJ, hasil ini dapat menjadi pemikiran bagi pimpinan dengan selalu memberikan waktu untuk pegawai berkonsultasi dengan atasan dan selalu memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan aktivitas kerja mereka. Gaya kepemimpinan *selling*, partisipatif dan delegatif sebaiknya juga tetap digunakan dan dapat dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan *telling* untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Melakukan internalisasi nilai, visi dan misinya kepada para pegawainya secara berkelanjutan dengan pendekatan psikologis dan kultural, serta menyediakan berbagai manfaat dan peluang bagi para

pegawainya agar terbangun komitmen yang baik guna meningkatkan OCB di dalam diri mereka.

- c. Terkait dengan perilaku OCB para pegawai, sebaiknya pihak atasan selalu memberikan *reward* kepada para pegawai yang berprestasi dan menetapkan sanksi kepada para pegawai yang bersalah secara adil dan proporsional, disertai dengan pelaksanaannya yang sesuai dan secepat mungkin sehingga dapat secara efektif meningkatkan motivasi kerja dan mengendalikan sikap para pegawainya.