

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan, maka dapat disimpulkan :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*, sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah *organizational citizenship behavior* maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan tidak begitu berarti atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
6. *Organizational citizenship behavior* tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya pengaruh kepemimpinan akan semakin tinggi terhadap kinerja pegawai tanpa melalui *organizational citizenship behavior*.

7. *Organizational citizenship behavior* tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya pengaruh kompetensi akan semakin tinggi terhadap kinerja pegawai tanpa melalui *organizational citizenship behavior*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan melalui variabel kepemimpinan, kompetensi, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja pegawai, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Kepemimpinan, saran ini diambil dari hasil kuesioner terkait variabel kepemimpinan yang rendah yaitu sebagai berikut :

Kepemimpinan yang dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan pertanahan telah dilakukan dengan cukup baik. Namun agar kepemimpinan lebih meningkat lagi, penulis menyarankan agar pihak dinas lebih memperhatikan indikator menciptakan ide baru dan memotivasi yang dimana pemimpin kantor harus selalu mendorong dan menghargai kreativitas pegawai. Pemimpin yang baik akan selalu mendorong pegawainya agar terus termotivasi, kreatif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Kompetensi, saran ini diambil dari hasil kuesioner terkait variabel kompetensi yang rendah yaitu sebagai berikut :

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertahanan ini telah memiliki kompetensi yang cukup baik dalam diri pegawai. Namun penulis juga menyarankan pihak pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertahanan agar lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai dan *Communication skill* dimana setiap pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pekerjaan dan kemampuan komunikasi yang sangat penting untuk bersosialisasi dengan masyarakat terkait dengan pembangunan baik itu bangunan maupun perbaikan jalan bagi masyarakat,

karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap keberhasilan dalam pencapaian target kinerja pegawai.

- c. *Organizational citizenship behavior*, saran ini diambil dari hasil kuesioner terkait variabel *Organizational citizenship behavior* yang rendah yaitu sebagai berikut : *Organizational citizenship behavior* yang dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan pertanahan telah dilakukan dengan cukup baik. Dalam meningkatkan keberhasilan dinas, penulis menyarankan agar dinas memperhatikan indikator dukungan dan prioritas pekerjaan serta kehatia-hatian dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai atas tumbuhnya rasa semangat, semakin tinggi nya tingkat prioritas pegawai terhadap pekerjaannya serta menghindari kekeliruan dan kecelakaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

- d. Kinerja Pegawai, saran ini diambil dari hasil kuesioner terkait variabel kinerja pegawai yang rendah yaitu, sebagai berikut :

Dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perumahan Kawasan dan Pertahanan harus memperhatikan segala faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan memperhatikan indikator jalinan kerja sama dan hasil kerja dimana setiap anggota tim harus selalu memiliki kontribusi yang tinggi baik itu bekerja secara personal maupun tim, dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan hasil kerja yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya peneliti memiliki banyak kekurangan, sehingga memungkinkan ada hal-hal yang sebenarnya belum terselesaikan dengan baik dan sempurna. Maka bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada Dinas Perumahan Kawasan dan Pertahanan penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk memperluas variabel-variabel lainnya seperti komitmen organisasi, pengawasan, motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain. Sehingga hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai.