BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan melalui pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Authentic leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin baik kualitas *authentic leadership* yang diterapkan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan, kenyamanan dan keamanan pegawai maka akan mampu mendorong tumbuhnya motivasi kerja pegawai.
3. *Authentic leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin baik kualitas *authentic leadership* maka akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan berkontribusi pada peningkatan perilaku sukarela pegawai yang bermanfaat bagi rekan kerja maupun organisasi secara keseluruhan atau *organizational citizenship behavior.*
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan perilaku sukarela pegawai yang bermanfaat bagi rekan kerja maupun organisasi secara keseluruhan atau *organizational citizenship behavior.*

6. Secara parsial motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh *authentic leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin baik kualitas *authentic leadership* yang diterapkan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya *organizational citizenship behavior.*
7. Secara parsial motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, jika lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kebutuhan, kenyamanan dan keamanan pegawai maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya *organizational citizenship behavior.*

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, serta memperhatikan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (Satpol PP Kabupaten Kuningan)

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Satpol PP Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai melalui penguatan *authentic leadership,* lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

   a. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai, Satpol PP Kabupaten Kuningan perlu meningkatkan aspek *authentic leadership* khususnya pada kesesuaian tindakan pimpinan dengan keyakinan dan nilai-nilai moral dan kejujuran komunikasi pimpinan. Instansi disarankan untuk lebih konsisten dalam menyelaraskan nilai moral yang diyakini dengan tindakan nyata serta membangun budaya komunikasi yang terbuka dan jujur kepada seluruh pegawai terutama dalam hal penyampaian informasi terkait evaluasi kerja dan kebijakan instansi.

b. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai, Satpol PP Kabupaten Kuningan perlu meningkatkan aspek lingkungan kerja khususnya pada fasilitas parkir. Instansi disarankan untuk melakukan peninjauan dan penataan ulang area parkir secara menyeluruh termasuk penyediaan lahan parkir alternatif yang mudah dijangkau.

c. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai, Satpol PP Kabupaten Kuningan perlu meningkatkan aspek motivasi kerja khususnya pada aspek distribusi *reward* yang adil sesuai kontribusi, perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dan minat dan semangat pegawai terhadap bidang pekerjaannya. Instansi disarankan untuk merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan, terstandar dan berbasis data objektif. Selain itu, pimpinan perlu secara aktif memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan setara tanpa memandang latar belakang, golongan atau kedekatan personal. Dan merancang program pengembangan kompetensi yang relevan agar pegawai memiliki ruang untuk terus tumbuh dan dan berkembang.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan varibel lain yang relevan dan berpotensi mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi atau *transformasional leadership*. Selain itu, perluasan objek penelitian ke berbagai jenis organisasi dengan jumlah sampel yang lebih representatif akan meningkatkan generalisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti.