

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah terkumpul dari kuesioner mengenai *organizational citizenship behavior (OCB)*, Internal locus of control dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai SMP N 1 Sadang, pada 32 responden maka diperoleh hasil bahwa masing- masing variabel independen antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di SMP N 1 Sadang. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di SMP N 1 Sadang.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP N 1 Sadang. Hal ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* yang dilakukan oleh pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai di SMP N 1 Sadang.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di SMP N 1 Sadang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di SMP N 1 Sadang.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara *organizational citizenship behavior (OCB)*,

internal locus of control dan motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Sadang, yang berarti *organizational citizenship behavior (OCB)*, *internal locus of control* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap pegawai di SMP Negeri 1 Sadang. Hal ini berarti menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)*, *internal locus of control* dan motivasi yang diterapkan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Sadang.

5.2. Keterbatasan

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dengan metode penilaian diri yaitu responden mengisi kuisisioner berdasarkan kondisi yang dialami. Penggunaan penilaian diri memiliki keterbatasan karena jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi subjektif masing-masing. Oleh karena itu, hasil pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggambarkan persepsi responden terhadap kinerjanya

Penelitian ini belum dapat mengungkapkan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Sadang. Hal ini terlihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,554 yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Internal Locus of Control*, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan perlu dikaji pada penelitian selanjutnya.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan sari temuan penelitian yang dibahas oleh bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 1 Sadang. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu meningkatkan perilaku OCB pegawai melalui pembentukan budaya kerja sama, serta mendorong sikap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pihak sekolah dapat memberikan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan kepedulian dan kontribusi positif di luar tugas formalnya sehingga perilaku OCB dapat terus berkembang.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini *Internal Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya tingkat *Internal Locus of Control* yang dimiliki pegawai belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 1 Sadang. Meskipun demikian, pihak sekolah tetap perlu menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, dan

kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri melalui pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri, pelatihan, serta keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 1 Sadang. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan dukungan dari pimpinan, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier dan kompetensi bagi pegawai sehingga semangat kerja pegawai dapat terus meningkat.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan gambaran mengenai kontribusi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perilaku

sukarela pegawai dalam organisasi serta motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Internal Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap kinerja dapat berbeda pada setiap objek penelitian, sehingga dapat menjadi tambahan referensi empiris bagi penelitian yang mengkaji hubungan antara *Internal Locus of Control* dan Kinerja Pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja sehingga dapat memperluas pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
4. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda, seperti sekolah lain, instansi pemerintahan, kantor kecamatan, rumah sakit, maupun perusahaan swasta sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dengan kondisi organisasi yang berbeda.