

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik (BBPPMPV BBL) Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik (BBPPMPV BBL) Medan.
3. Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik (BBPPMPV BBL) Medan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BBPPMPV BBL Medan, melihat dari hasil analisis deskriptif mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat diketahui bahwa indikator *Civic Virtue* (Moral Kemasyarakatan) memiliki presentase yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Diharapkan BBPPMPV BBL Medan dapat mengadakan pertemuan rutin agar pegawai lebih sering melakukan sharing atau diskusi mengenai apapun yang berkaitan dengan lembaga untuk meningkatkan

inisiatif pegawai demi suatu perubahan kearah positif.

2. Selanjutnya, bagi BBPPMPV BBL Medan melihat dari hasil analisis deskriptif mengenai Displin Kerja dapat diketahui bahwa indikator kehadiran ditempat kerja memiliki presentase yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Diharapkan BBPPMPV BBL Medan perlu menerapkan aturan dengan tegas dan melakukan pendekatan kepada pegawai yang disiplin kerjanya masih rendah. Dalam hal ini pimpinan dapat memberikan konseling kepada pegawai agar pegawai bisa merasa lebih dihargai dan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai tersebut terhadap aturan dan kebijakan. Kemudian yang dilakukan lainnya dengan memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai yang masih memiliki disiplin rendah dalam hal kehadiran ditempat kerja.
3. Mengenai kinerja pegawai pada indikator efektivitas memiliki presentase yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Diharapkan BBPPMPV BBL Medan memberikan pelatihan dan *training* kepada pegawai agar dapat membantu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam bekerja serta memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya.
4. Selanjutnya, diharapkan pada pimpinan di BBPPMPV BBL Medan agar dapat mempraktikkan perilaku OCB dan disiplin kerja yang baik untuk dapat ditiru oleh para pegawai di BBPPMPV BBL Medan.
5. Penelitian ini menggunakan dua variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan disiplin kerja untuk mengukur kinerja pegawai, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan

mengembangkan yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja, komunikasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepribadian pegawai, motivasi kerja dan variabel lainnya yang lebih relevan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat membantu tercapainya tujuan pihak BBPPMPV BBL Medan.

