

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh pada Disiplin Kerja serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
3. Secara bersamaan (simultan) terdapat pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

5.2 Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian ini secara keseluruhan ialah:

1. Bagi Instansi
 - a. Perlunya upaya peningkatan inisiatif individual pegawai terkait kerelaan dan antusias pegawai guna peningkatan kinerja pegawai yaitu melalui membuat pertemuan khusus seri motivasi kerja pegawai ataupun mengadakan kegiatan ibadah menurut agama masing-masing.

- b. Setiap atasan yang memiliki bawahan dapat menjadi contoh dan teladan yang baik bagi para bawahannya. Para pimpinan dapat melakukan diskusi atau pertemuan khusus dengan pegawai dalam beberapa bulan sekali sambil melakukan evaluasi dari bawahan serta apresiasi atas capaian kerja kepada seluruh tim kerja sambil menjalin nilai-nilai kekeluargaan.
- c. Perlu adanya revitalisasi aturan disiplin dalam pemberian sanksi hukuman yang telah berlaku di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan guna meningkatkan tingkat disiplin pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sanksi hukuman yang berlaku masih kurang cukup membuat pegawai takut untuk melakukan pelanggaran.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa diperdalam dengan merancang penelitian lain yang lebih mengidentifikasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.