

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Iklim Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPBAP Jepara. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data *SPSS 20 for windows* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian iklim kerja (X_1) terhadap terhadap variable dependen kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,050 lebih besar dari t_{tabel} 1.97912, dengan angka signifikansi adalah 0,000. Sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim kerja miliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
2. Pengujian Organizational Citizenship Behavior (X_2) terhadap terhadap variable dependen kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,593 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.97912, sedangkan angka signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel OCB miliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
3. Pengujian *Self Efficacy* (X_3) terhadap terhadap variable dependen kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.173 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.97912, dengan angka signifikansi 0,032. Sehingga nilai tersebut

menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

4. Secara simultan iklim kerja, OCB dan *Self Efficacy* diperoleh hasil F hitung sebesar 33,098 sedangkan F tabel adalah 2.68. Perhitungan ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen iklim kerja, OCB dan *Self Efficacy* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
5. Hasil dari analisis korelasi iklim kerja, OCB dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429 atau sebesar 43%. Hal ini menunjukkan iklim kerja, OCB dan *Self Efficacy* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43%, sedangkan sisanya 57% dijelaskan oleh variable lainya di luar model regresi penelitian ini

5.1. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa independen iklim kerja, OCB dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan hal tersebut maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dari data di atas menunjukkan bahwa iklim kerja yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini diharapkan menjadi perhatian BBPBAP Jepara untuk terus memberikan tanggung jawab kepada pegawai agar kinerja pegawai meningkat namun

BBPBAP Jepara juga harus memberikan *organizational Planning Openness* (perencanaan organisasi yang terbuka), ketika pegawai mampu mengendalikan organisasi dengan baik dan benar maka akan berdampak pada kinerja pegawai di dalam perusahaan yaitu kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi dan ketegasan dari para pemimpin perusahaan terhadap karyawannya agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sehingga harapan dari perusahaan dapat dicapai.

2. Penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti kembali variabel yang memiliki pengaruh paling rendah terhadap kinerja pegawai dan menambah variabel independen lainnya selain iklim kerja, OCB dan *Self Efficacy* yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja supaya lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pengalaman kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang diduga dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai supaya lebih melengkapi penelitian ini.