

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* dan Loyalitas Kerjaterhadap *Organizational Citizenship Behavior CV. Duta Jepara*. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data SPSS 25.0 for windows dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,261 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,001). Maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, semakin meningkat Gaya Kepemimpinan Transformasional CV. Duta Jepara maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,303 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,000). Maka hipotesis kedua dapat diterima. Jadi, semakin meningkat *Self Efficacy* karyawan CV. Duta Jepara maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.
3. Loyalitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0,361 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,000). Maka hipotesis ketiga

dapat diterima. Jadi, semakin baik Loyalitas Kerja CV. Duta Jepara maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan baik.

4. Secara simultan atau bersama-sama *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan Loyalitas Kerja dapat dilihat pada F hitung (38,664) > Ftabel (2,71) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Dari ketiga variabel bebas yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* dan Loyalitas Kerja yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Duta Jepara adalah variabel Loyalitas Kerjadengan nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0,361.
6. Hasil uji Adjusted R Square menunjukkan angka 0.562. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan Loyalitas Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* CV. Duta Jepara sebesar 56,2%, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan, penulis dapat memberikan saran diantaranya :

1. CV. Duta Jepara jika ingin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, maka hasil penelitian ini terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga perlu diperhatikan beberapa hal tersebut untuk meningkatkan *Organizational*

Citizenship Behavior. Terutama variabel Loyalitas Kerja, diantara ke 5 indikator Loyalitas Kerjayakni yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, suka terhadap perusahaan. Indikator kemauan untuk bekerja sama memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, jadi CV. Duta Jepara harus memperkuat kemauan kerja sama para karyawan, sehingga karyawan akan secara sukarela bekerja di luar ketentuan yang telah ditentukan perusahaan

2. Saran ke peneliti selanjutnya, terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, mungkin bisa dicoba untuk mencari faktor lain yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* seperti kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

