

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berkaca dari temuan penelitian dan percakapan pada bab sebelumnya tentang Pengaruh kompensasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel moderasi Pada dinas perumahan rakyat dan kawasan pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB). Diterima H2 Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB pegawai pada Dinas PRKP Kabupaten Karawang, semakin besar tingkat ketaatan terhadap peraturan standar pelayanan oleh pegawai selama bekerja.
2. Organization Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diterima H5 bahwa Pegawai Dinas PRKP Kabupaten Karawang yang memiliki OCB dapat menjadi fungsi kontrol/pengawasan dalam suatu organisasi dan OCB memiliki hubungan positif akan kinerja individual, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi, Dengan demikian semakin tinggi Organization Citizenship Behavior (OCB) semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PRKP Kabupaten Karawang.
3. Organizational Citizenship Behavior memperkuat pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai namun secara signifikan. Diterima H6 bahwa Dengan kata lain (OCB) Organizational Citizenship Behavior berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai.
4. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. Diterima H1

Sehingga kinerja pegawai dari Dinas PRKP Kabupaten Karawang Sukses secara nyata dipengaruhi oleh kompensasi dan OCB, namun faktor OCB lebih kuat memberikan dampak pada kinerja pegawai.

5. (OCB) Organizational Citizenship Behavior Memperlemah atau negative pengaruh kualitas pelayanan dan kinerja pegawai namun secara signifikan. Diterima H7, Dengan kata lain (OCB) Organizational Citizenship Behavior berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel kualitas pelayanan dengan kinerja pegawai.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditolak H3, namun pada hasil kualitatif membuktikan bahwa Kompensasi memang penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang mendorong kinerja pegawai di dinas PRKP Karawang. Faktor lain seperti dedikasi terhadap tugas, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab juga sangat berpengaruh dan juga pegawai harus mempunyai skill dan pengetahuan yang dimilikinya untuk menunjang keberagaman tugas yang diberikan oleh instansi sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan, beban kerja kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
7. Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditolak H4, dalam hal ini juga diperkuat pada hasil kualitatif Pelayanan yang baik tentu tidak terlepas dari kinerja dari pegawai atau aparat dalam suatu lembaga organisasi pemerintah tersebut. Namun kualitas pelayanan juga tidak dipungkiri Bahwa tidak Ada pengaruh Terhadap kinerja Memahami hal ini, maka diperlukan komunikasi yang tepat agar kinerja dapat tercapai. Capaian kinerja terlihat dari kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kemudian didukung oleh pelaksanaan kegiatan yang sesuai

dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi, baik yang implisit atau eksplisit menunjukkan suatu kinerja pemerintah baik. Di lihat dari sisi lain juga bahwa Kualitas pelayanan tidak selalu pengaruh langsung ke kinerja karena kinerja itu dipengaruhi banyak hal. Misalnya, Pegawai merasa dihargai, mempunyai hubungan baik dengan tim, beban kerja sesuai peraturan, dan diimbangi dengan dukungan yang cukup dari pimpinan sehingga kinerja meningkat.

5.2. Implikasi Penelitian

Implikasi konseptual adalah bagaimana temuan penelitian ilmiah diinterpretasikan berdasarkan Teori yang digunakan dalam penelitian ini, dengan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa adanya Pengaruh antara Kompensasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa:

1. Kinerja Pegawai dengan Hasil Penelitian bahwa Nilai mean terendah adalah pernyataan “Saya sebagai pengelola keuangan/akuntansi telah menggunakan komputer untuk melaksanakan tugas”. Implikasi Penelitian Pada hal ini, penting bagi pegawai dinas PRKP untuk berani mencoba Hal baru bahwa penggunaan teknologi computer dalam dinas dapat meningkatkan efisiensi dan meminimalisir biaya, untuk kertas, alat tulis, dan lain sebagainya. Waktu yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas pekerjaan menjadi lebih cepat dengan adanya teknologi. akan memperpendek rantai birokrasi, misalnya yang tadinya selesai dalam 1 minggu dengan teknologi hanya butuh waktu 1 hari saja. Dinas perlu menerapkan teknologi perkantoran dan juga harus mendukung dan memfasilitasi pegawai.

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Nilai mean terendah adalah pernyataan “Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut” bahwa sesama pegawai harus mampu komunikasi yang efektif, Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, ucapan atau menjelaskan sesuatu haruslah jelas sehingga informasi dan tujuan akan mudah diterima oleh rekan kerja . Sebuah monolog yang berliku liku hanya akan membuat orang menjadi bosan dan kehilangan poin yang disampaikan. Dinas juga perlu menerapkan budaya tim yang kolaboratif dan harmonis.
3. Kompensasi Nilai mean terendah adalah pernyataan “Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu setiap bulannya” Dalam hal ini Pemberian gaji oleh dinas harus tepat waktu, karena dengan imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai makan termotivasi.
4. Kualitas Pelayanan memperoleh Nilai mean terendah adalah pernyataan “Penampilan pegawai rapi dan profesional”. Dengan demikian Pegawai harus Penampilan yang baik dianggap penting dalam beberapa pekerjaan karena dapat mempengaruhi citra dinas dan hubungan dengan masyarakat atau rekan kerja. Dan juga Seorang pegawai harus mampu memiliki sikap profesional sehingga dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional adalah menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi dinas PRKP Kabupaten Karawang.

5.3. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis ingin menyampaikan beberapa saran bagi dinas dan penelitian selanjutnya.

a. Bagi Dinas

1. Pihak Dinas diharapkan untuk dapat mempertahankan kompensasi, karena variabel Kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kompensasi didapat nilai rata-rata tinggi yang direspon oleh responden yaitu berada pada kompensasi.
2. Dari hasil penelitian bahwa Kompensasi penting tapi bukan faktor untuk meningkatkan kinerja maka disarankan tetap seperti dedikasi terhadap tugas, kepuasan kerja, penghargaan terhadap dedikasi pegawai dari Dinas PRKP Kabupaten Karawang.
3. Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan penting tapi bukan faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PRKP Kabupaten Karawang, maka saran Pegawai merasa dihargai, mempunyai hubungan baik dengan tim, beban kerja sesuai peraturan, dan diimbangi dengan dukungan yang cukup dari pimpinan sehingga kinerja meningkat.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Meninjau hasil uji VIF pada Bab IV bahwa nilai Inner VIF kurang dari 10, multikolinieritas dari setiap variable ditemukan Variabel moderasi nilai Inner VIF kurang dari 10, multikolinieritas dari setiap variable ditemukan Variabel moderasi $OCB (Z) \times Kualitas\ Pelayanan (X2) \rightarrow Kinerja (Y)$ dengan nilai 10.777 dan moderasi $OCB (Z) \times Kompensasi (X1) \rightarrow Kinerja (Y)$ dengan nilai sangat tinggi 10.139, kedua hal tersebut terdapat nilai Tolerance maka dinyatakan terjadi multikolinieritas. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.29 dalam BAB IV.

2. Kendala yang terdapat pada penelitian ini adalah penilaian responden terhadap jawaban kuisisioner dalam penelitian ini tidak lepas dari bias persepsi dan dikarenakan terdapat kemungkinan responden tidak mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya seperti disebabkan oleh adanya perbedaan antara pengetahuan dan intepretasi dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga di Dinas PRKP
3. Kurangnya keinginan pegawai dalam mengisi Google Form Penelitian yang disebarkan oleh pihak peneliti dapat disebabkan oleh adanya sibuk pekerjaan.

