

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia mengenai faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, antara lain:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Artinya semakin baik *organizational citizenship behavior* (ocb) yang diterapkan pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh instansi, maka semakin baik pula kinerja pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin, maka semakin baik pula kinerja pegawai karena merasa termotivasi.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Artinya semakin baik dan efektif komunikasi antara pemimpin dan sesama pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan Kesimpulan yang telah diperoleh mengenai “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi

Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia”, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia sudah berada pada tingkat yang baik. Namun, untuk mempertahankan atau lebih meningkatkannya, disarankan agar instansi mendorong perilaku menolong melalui sistem mentoring lintas divisi, kesungguhan dalam bekerja dengan penerapan sistem penghargaan berbasis perilaku positif, peningkatan toleransi melalui pelatihan manajemen konflik dan keberagaman, pengembangan sikap sopan melalui standarisasi etika profesional dalam pelayanan, serta penguatan nilai kepentingan bersama melalui kegiatan kolaboratif yang melibatkan seluruh pegawai dalam penyelesaian masalah institusional. Hal ini akan mendorong pegawai untuk menjadi lebih proaktif dalam membantu satu sama lain dan mengembangkan diskusi terbuka tentang masalah yang mungkin muncul di tempat kerja.
- b. Kompensasi Finansial di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia sudah berada pada tingkat yang baik. Namun, untuk mempertahankan atau lebih meningkatkannya, disarankan agar instansi mempertimbangkan penyesuaian gaji pokok yang lebih kompetitif berdasarkan beban kerja dan kompetensi, pengembangan sistem insentif berbasis kinerja (*performance-based incentive*) dengan parameter yang jelas dan terukur, peningkatan fasilitas pendukung produktivitas terutama teknologi dan lingkungan kerja yang ergonomis, serta restrukturisasi paket tunjangan yang lebih komprehensif mencakup kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan keluarga, yang kesemuanya perlu didukung evaluasi berkala untuk memastikan keselarasan antara kompensasi dengan peningkatan kinerja pegawai.
- c. Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia berada pada tingkat yang kurang baik diantara lainnya. Namun, untuk mempertahankan atau lebih meningkatkannya, disarankan agar instansi mendorong penguatan komunikasi inspiratif

melalui dialog terbuka dan penyampaian visi organisasi yang jelas, pengembangan budaya inovasi dengan memberikan ruang eksperimentasi dan penghargaan atas gagasan kreatif, penerapan model keteladanan (*role modeling*) dari pimpinan dalam menunjukkan standar kinerja dan integritas, peningkatan pemberdayaan tim dengan pendelegasian wewenang yang disertai mentoring dan pengembangan kapasitas, serta kultivasi kecerdasan emosional pemimpin untuk memahami kebutuhan spesifik pegawai dan menciptakan iklim kerja yang mendukung, dengan seluruh aspek ini perlu diterapkan secara konsisten dan dievaluasi secara berkelanjutan untuk memastikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- d. Komunikasi pada Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia sudah tergolong baik. Namun, untuk mempertahankan atau lebih meningkatkannya, disarankan agar instansi mendorong penguatan mekanisme pemahaman dua arah melalui forum diskusi reguler dan sistem umpan balik terstruktur, pengembangan protokol komunikasi yang menjaga ketenangan dalam tekanan tinggi, peningkatan kualitas pesan yang mampu mempengaruhi sikap positif pegawai melalui konten yang inspiratif dan berbasis data, penguatan hubungan interpersonal melalui kegiatan team building dan komunikasi informal yang dikelola dengan baik, serta pengembangan sistem yang memastikan komunikasi efektif diterjemahkan menjadi tindakan konkret dengan mekanisme monitoring tindak lanjut, yang kesemuanya perlu didukung dengan pelatihan komunikasi efektif bagi seluruh jajaran pimpinan dan staf serta pemanfaatan teknologi komunikasi terintegrasi untuk menjamin konsistensi informasi di seluruh lini organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan memperluas objek penelitian, menambah variabel-variabel lain di luar dari variabel yang ada, serta mengambil sampel yang lebih banyak. Dengan demikian, diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih beragam untuk digunakan dalam evaluasi kinerja pegawai.