

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru karena nilai probabilitas signifikansi (P) sebesar 0,005 lebih besar dari pada 5% (syarat Signifikan) atau $P 0,005 < 0.05$
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, karena nilai probabilitas signifikansi (P) sebesar 0,005 lebih besar dari pada 5% (syarat Signifikan) atau $P 0,001 < 0.05$.
3. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, karena nilai probabilitas signifikansi (P) sebesar 0,005 lebih besar daripada 5% (syarat Signifikan) atau $P 0,005 < 0.05$.
4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, karena nilai probabilitas signifikansi (P) sebesar 0,001 lebih besar dari pada 5% (syarat Signifikan) atau $P 0,003 < 0.05$.

5. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, karena nilai probabilitas signifikansi (P) sebesar 0,005 lebih besar dari pada 5% (syarat Signifikan) atau $P 0,045 < 0.05$.
6. Etos Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, karena nilai probabilitas signifikansi (P) sebesar 0,005 lebih besar dari pada 5% (syarat Signifikan) atau $P 0,867 > 0.05$
7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, karena nilai probabilitas signifikansi (P) sebesar 0,867 lebih kecil dari pada 5% (syarat Signifikan) atau $P 0,005 < 0.05$.

B. Saran-Saran

1. Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru untuk itu kedepannya pimpinan dapat berikap baik dalam mentransformasikan sikap kepemimpinannya yaitu Karisma, Pertimbangan Individu, Stimulasi dan Inspirasional, karena pimpinan yang bijaksana dan memiliki wibawa maka bawahan akan dengan cepat mengikuti arahan pimpinan, sehingga apa yang di perintahkan dan direncanakan pimpinan bisa dilaksanakan bawahan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru untuk itu kedepannya Kementerian Agama Kota Banjarbaru harus membangun budaya organisasi yang baik yaitu dengan cara Pelaksanaan norma, Pelaksanaan nilai-nilai. Kepercayaan dan filsafat, Pelaksanaan kode etik, Pelaksanaan seremoni dan Sejarah organisasi, Budaya organisasi pada Kementerian Agama Kota Banjarbaru sudah dapat dikatakan baik, tetapi sebaiknya organisasi memberikan lebih banyak lagi seperti melakukan perbaikan kepada kesenjangan komunikasi antara pegawai senior dan pegawai baru, pegawai yang berasal dari lulusan agama maupun yang berasal dari lulusan umum semua harus berbaur menjadi kesatuan yang kuat dalam organisasi, hal tersebut bisa dilakukan dengan menjalin silaturahmi dengan mengadakan outbound atau sejenis family gathering untuk meningkatkan kokompakan dan menghilangkan kesenjangan.
3. Etos Kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru untuk membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana etos kerja merupakan sikap individu dalam menilai pekerjaannya dalam hal ini diperlukan peran pimpinan dalam organisasi untuk membentuk etos kerja yang baik bagi semua Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru seperti memberikan

pengertian kepada pegawai bahwa bekerja tidak hanya sebatas rutinitas sehari – hari melainkan harus di hayati sebagai nilai luhur sebagai ibadah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.