BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat artinya ketika Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat mampu memberdayakan pegawai secara psikologis dengan baik, maka akan meningkatkan prilaku *organizational citizenship behavior* pegawai di tempat kerja.
2. Kepemimpinan trasformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat artinya ketika pimpinan pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat mampu menerapkan gaya kepemimpinan trasformasional dengan baik, maka akan meningkatkan prilaku *organizational citizenship behavior* pegawai di tempat kerja.
3. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat artinya ketika Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat mampu memberdayakan pegawai secara psikologis dengan baik, maka akan meningkatkan rasa puas dan senang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaanya.

4. Kepemimpinan trasformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat artinya ketika pimpinan pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Baratmampu menerapkan gaya kepemimpinan trasformasional dengan baik, maka akan meningkatkan rasa puas dan senang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaanya.
5. Kepusaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat artinya ketika pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya, maka akan meningkatkan prilaku *organizational citizenship behavior* pegawai di tempat kerja.
6. Kepusaan kerja hanya berperan sebagai mediasi parsial antara pemberdayaan psikologis dan *organizational citizenship behavior* kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat artinya ketika Kejaksaan Tinggi Sumatera Baratmampu memberdayakan pegawai secara psikologis dengan baik, maka akan meningkatkan rasa puas dan senang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaanya, Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Baratakan berdampak kepada peningkatan prilaku *organizational citizenship behavior* pegawai di tempat kerjameskipun peningkatan yang diberikan tidak begitu besar karena adanya faktor lainya.
7. Kepusaan kerja hanya berperan sebagai mediasi parsial antara kepemimpinan trasformasional dan *organizational citizenship behavior*

kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat artinya ketika pimpinan pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat mampu menerapkan gaya kepemimpinan trasformasional dengan baik, maka akan meningkatkan rasa puas dan senang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaanya, Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat akan berdampak kepada peningkatan prilaku *organizational citizenship behavior* pegawai di tempat kerja meskipun peningkatan yang diberikan tidak begitu besar karena adanya faktor lainya.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat dapat lebih memperhatikan masalah yang dimiliki pegawainya dan juga memotivsi pegawainya untuk dapat membantu rekan kerja yang menemui kesulitan dan menyarankan kepada pegawai agar mengikuti pertemuan yang tidak wajib akan tetapi dianggap penting dengan harapan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat semakin efektif.
2. Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat harus lebih menyediakan tempat kerja/peralatan yang bagus, bersih, modern yang dapat mendukung kinerja dan menciptakan kenyamanan dalam bekerja, Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat sebaiknya memberikan pekerjaan yang menantang dan menyenangkan dan memberikan pengakuan atau apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat agar terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik lagi.

3. Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat hendaknya memberikan kendali yang besar kepada pegawainya atas persoalan yang terjadi di departemennya masing-masing dan memberikan peluang besar untuk kemerdekaan dan kebebasan dalam cara melakukan/menyelesaikan pekerjaannya agar pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat dapat diberdayakan secara maksimal.
4. Pimpinan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat hendaknya mempunyai dan memberikan pandangan yang berbeda dalam suatu penyelesaian suatu persoalan agar dapat melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dan mendapatkan solusi yang terbaik.
5. Untuk meningkatkan prilaku *organizational citizenship behavior* di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat tidak harus meningkatkan kepuasan akan tetapi Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat dapat menerapkan gaya kepemimpinan trasformasional dan memperdayaankan pegawainya secara psikologis.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada saat melakukan penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, penelitian ini hanya menganalisis aspek pemberdayaan psikologis, kepemimpinan trasformasional dan kepuasan kerja yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
2. Sampel dalam penelitian ini hanya terfokus pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.

3. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 123 pegawai di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.

5.4 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa saran yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang *organizational citizenship behavior*. Seperti, motivasi, komitmen organisasi, *job enviroment* dan banyak lagi variabel yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan mengambil instansi lain ataupun membandingkannya dengan instansi yang masih dalam satu naungan kementrian yang sama. Agar kajian tentang variabel pemberdayaan psikologis, kepemimpinan trasformasional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat dipahami secara mendalam.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian, agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA