

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja yang dimiliki kalangan guru. Semakin tinggi tingkat OCB menunjukkan peningkatan pencapaian kinerja yang dimunculkan. Sebaliknya, rendahnya tingkat OCB yang dimiliki guru maka memperlihatkan ikut turunnya kualitas pencapaian kinerja dihasilkan guru.
2. Ditemukannya nilai pengaruh yang kecil dalam penelitian menunjukkan tidak semua pengaruh kinerja berasal dari OCB, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode analisis regresi berganda agar dapat menjelaskan variabel yang belum termasuk pada penelitian ini.
3. Terdapat perbedaan tingkat kinerja guru yang dipengaruhi variabel jenis kelamin, di mana kelompok pria atau wanita mempunyai tingkat rata-rata kinerja yang berbeda berdasarkan latar belakang pengaruh tingkat OCB yang dimiliki tiap kelompok guru baik pria atau wanita. Artinya variabel jenis kelamin secara langsung tidak mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh kedua kelompok, namun kinerja yang dihasilkan dapat berbeda apabila keduanya dipengaruhi OCB dari dalam diri masing-masing guru. Hal tersebut diketahui dari

hasil uji silang garis linear, yang ditemukannya bahwa kinerja dan OCB kedua kelompok tidak mempunyai kesamaan satu sama lainnya.

B. Saran

1. Bagi peneliti berikutnya, sumbangan efektif *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja yang dimiliki guru sebesar 19,1%, sedangkan sumbangan yang dipengaruhi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 80,9%. Maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat memasukkan dan mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja pada guru, seperti iklim organisasi, komitmen, kepemimpinan, budaya organisasi dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa pengukuran tingkat OCB pada kinerja guru yang dipengaruhi variabel jenis kelamin tidak sepenuhnya dapat diungkapkan melalui model kuantitatif. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk menggunakan model eksperimen pada penelitian selanjutnya dalam mengetahui efektivitas pengaruh OCB terhadap kinerja yang mediasi jenis kelamin.
2. Bagi Kepala Sekolah, diharapkan untuk memperhatikan kebutuhan yang dapat meningkatkan perilaku OCB pada kalangan guru terutama melalui pendekatan kegiatan di sekolah. Terciptanya jalinan interaksi sosial antar sesama guru dan pimpinan akan menciptakan hubungan kerja yang lebih erat dan harmonis

sehingga guru akan merasa nyaman dan sejahtera dalam mengabdikan tugasnya pada organisasi sekolah.

3. Bagi Guru SMA, diharapkan untuk dapat terus meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan di sekolah, meningkatkan keterlibatan sebagai warga sekolah dan kecintaan serta pengabdian yang kuat terhadap organisasi tempat bertugas memberikan ilmu bagi calon masyarakat nantinya.
4. Bagi praktisi pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi bagi setiap pelaku kegiatan pendidikan bahwa OCB merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, diharapkan setiap instansi pendidikan dapat memberikan perhatian terhadap perilaku OCB yang mungkin muncul agar guru bisa mempertahankan tingkat kinerja tetap baik dalam pemberian layanan pendidikan ke setiap siswa didiknya.