

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Learning Goal Orientation (LGO) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang menghasilkan P-value $0,030 < \alpha = 5\% (0,05)$. Pengaruh antara Learning Goal Orientation (LGO) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang menghasilkan nilai t statistic $2,175 > 1,96$. Artinya ada pengaruh Learning Goal Orientation (LGO) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Learning Goal Orientation (LGO) maka akan semakin baik pula Organizational Citizenship Behavior (OCB) tersebut. Hasil perhitungan GoF diperoleh nilai 0,318 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang medium dan semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Pengaruh nilai *R Square* variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,256 yang artinya adalah variabel *Job Crafting* dan *Learning Goal Orientation* (LGO) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 25,6%. Sedangkan 74,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. *Learning Goal Orientation* (LGO)

memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai akan meningkat apabila *Learning Goal Orientation* (LGO) dapat ditingkatkan oleh para pegawai. Dapat diketahui bahwa *Learning Goal Orientation* (LGO) mampu mempengaruhi secara langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tanpa melalui/ melibatkan variabel *Job Crafting*.

2. Pengaruh antara *Learning Goal Orientation* (LGO) dengan *Job Crafting* yang menghasilkan P-value $0,000 < \alpha = 5\% (0,05)$. Pengaruh antara *Learning Goal Orientation* (LGO) dengan *Job Crafting* yang menghasilkan nilai t statistic $3,854 > 1,96$. Artinya ada pengaruh *Learning Goal Orientation* (LGO) terhadap *Job Crafting*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Learning Goal Orientation* (LGO) maka akan semakin baik pula *Job Crafting* tersebut. Hasil perhitungan GoF diperoleh nilai 0,318 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang medium dan semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. R Square variabel *Job Crafting* adalah 0,118, artinya adalah variabel LGO mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *Job Crafting* sebesar 11,8% sedangkan 88,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. *Learning Goal Orientation* (LGO) memiliki pengaruh positif terhadap *Job Crafting* artinya *Job Crafting* pegawai

akan meningkat apabila *Learning Goal Orientation* (LGO) dapat ditingkatkan oleh para pegawai.

3. Pengaruh antara *Job Crafting* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menghasilkan P-value $0,170 > \alpha = 5\% (0,05)$.

Pengaruh antara *Job Crafting* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menghasilkan nilai t statistic $1,375 < 1,96$.

Artinya tidak ada pengaruh *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil perhitungan GoF diperoleh nilai

0,318 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang medium dan semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam

menggambarkan sampel penelitian. Pengaruh nilai R Square variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,256 yang

artinya adalah variabel *Job Crafting* dan *Learning Goal Orientation* (LGO) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 25,6%.

Sedangkan 74,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan *Job Crafting* tidak mempengaruhi *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) artinya walaupun *Job Crafting* pegawai meningkat tidak akan mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) pegawai.

4. Pengaruh antara *Learning Goal Orientation* (LGO) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi *Job Crafting* menghasilkan P-value $0,209 > \alpha = 5\% (0,05)$. Pengaruh

antara *Learning Goal Orientation* (LGO) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh *Job Crafting* menghasilkan nilai *t statistic* $1,259 < 1,96$. Artinya tidak ada pengaruh *Learning Goal Orientation* (LGO) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh *Job Crafting*. Hasil perhitungan GoF diatas diperoleh nilai 0,318 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang medium dan semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Pengaruh nilai *R Square* variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,256 yang artinya adalah variabel *Job Crafting* dan *Learning Goal Orientation* (LGO) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 25,6%. Sedangkan 74,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan *Job Crafting* tidak memediasi pengaruh *Learning Goal Orientation* (LGO) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) artinya walaupun *Job Crafting* pegawai meningkat tidak akan mempengaruhi pengaruh *Learning Goal Orientation* (LGO) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penelitian ini adalah *part mediation* yaitu *Learning Goal Orientation* (LGO) mampu mempengaruhi secara langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tanpa melalui atau melibatkan *Job Crafting*.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pegawai Besar Peramalan Organisme Pengganggu Tumbuhan (BBPOPT) perlu meningkatkan *Learning Goal Orientation* (LGO) pegawai agar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam instansi meningkat dengan mengkaji lebih dalam apa saja yang diperlukan agar bisa memotivasi pegawai.
2. Penerapan *Learning Goal Orientation* (LGO) terhadap *Job Crafting* tergolong rendah. Oleh karena itu, peningkatan baik *mastery* maupun *ability* bagi perusahaan merupakan salah satu hal yang penting untuk dikembangkan lebih baik lagi.
3. Walaupun tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Job Crafting* tetap merupakan hal yang penting untuk ditingkatkan karena dapat membantu sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Walaupun tidak memediasi pengaruh antara *Learning Goal Orientation* (LGO) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tetapi *Job Crafting* merupakan hal penting di instansi. Masih sedikit penelitian mengenai pengaruh *Learning Goal Orientation* (LGO) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi *Job Crafting*. Semoga semakin banyak penelitian yang dikaji dan ditempat yang lebih luas.