

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dan implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Adnistrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA” pada bab-bab sebelumnya khususnya pada perhitungan dan pembahasan yang dilakukan di Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang diukur oleh perilaku kewargaan organisasional tidak berkontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasional, artinya bahwa tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasional tidak dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat terjadi ketika faktor keadilan diperhitungkan.
2. Komitmen organisasional yang diukur oleh perilaku kewargaan organisasional memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasional. Dengan demikian tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasional dapat dijelaskan oleh komitmen organisasional.
3. Kepuasan kerja yang diukur oleh kinerja pegawai tidak berkontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dibutuhkan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai selain faktor-faktor higiene dalam kepuasan kerja yaitu faktor-faktor yang memotivasi pegawai.

**Rahayu S. Purnami , 2013**

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga Lpkia Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

4. Komitmen organisasional yang diukur oleh kinerja pegawai tidak berkontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh komitmen organisasional. Hubungan yang lebih kuat antara komitmen organisasional dan kinerja untuk orang dengan kebutuhan finansial yang rendah.
5. Perilaku kewargaan organisasional yang diukur oleh kinerja pegawai memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dapat dijelaskan oleh perilaku kewargaan organisasional hal ini disebabkan karena perilaku kewargaan organisasional dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya usaha-usaha peningkatan kepercayaan pegawai terhadap atasan maupun institusi, seperti peningkatan kualitas komunikasi kepemimpinan, keadilan dan transparansi dalam proses dan hasil organisasi.
2. Institusi memberikan peluang promosi, peluang pengembangan diri, penghargaan atau apresiasi, pemberian tanggung jawab, dan tantangan-tantangan untuk meningkatkan motivasi pegawai.
3. Bagi akademisi atau peneliti lain disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional. Selain itu disarankan untuk melakukan penelitian dengan ruang lingkup atau objek yang lebih luas menjadi keefektifan organisasi yaitu dengan membandingkan keefektifan satu organisasi dengan organisasi lain yang sejenis.

**Rahayu S. Purnami , 2013**

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga Lpkia Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu