

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya serta pembahasan berdasarkan teori-teori yang bersangkutan mengenai peran mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi dalam memediasi pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keadilan Prosedural dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai UPI, maka penulis merangkum seluruh hasil penelitian ini dalam simpulan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, keadilan prosedural, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja pegawai UPI berada pada kategori tinggi.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai UPI.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai UPI. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi perilaku kewarganegaraan organisasi.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari keadilan prosedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai UPI.
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPI.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UPI. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai UPI.
7. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai UPI.
8. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja pegawai UPI. Semakin tinggi perilaku kewarganegaraan organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai UPI.
9. Perilaku kewarganegaraan organisasi hanya memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UPI.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan penulis sebagai berikut :

1. Dikarenakan model penelitian mediasi yang terjadi hanya perilaku kewarganegaraan organisasi yang memediasi pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UPI, maka hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi yang nantinya akan dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi adalah meningkatkan kesejahteraan keluarga untuk pegawai dan menerapkan jenjang karir yang jelas dan transparansi sehingga pegawai mengetahui target dan prosedur yang harus dicapai untuk mendapatkan promosi dengan kejelasan transparansi bisa menurunkan tingkat kecurigaan diantara karyawan.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti peran perilaku kewarganegaraan organisasi dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai UPI. Peneliti selanjutnya bisa membahas peran perilaku kewarganegaraan organisasi dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, keadilan prosedural dan dampaknya terhadap kinerja pegawai UPI dalam bentuk *Structural Equation Model (SEM)*. Dengan demikian hasil penelitiannya bisa memperjelas faktor – faktor apa saja yang membentuk setiap variabel dan besaran pengaruhnya yang terjadi.