

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dengan menyebarkan kuesioner penelitian ini kepada 92 responden dan semua kuesioner yang disebar dapat dikembalikan secara lengkap dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 4.0. berikut ini dapat disimpulkan dari pembahasan yang telah dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku OCB yang

dimiliki oleh pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak mampu memberikan pengaruh terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak memberikan pengaruh terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan, maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai memiliki tingkat yang berbeda-beda, walaupun kepuasan kerja ini merupakan variabel yang dapat mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu kepuasan kerja ini sangat penting karena instansi ini bergerak dalam bidang pelayanan pendidikan maka dari itu harus berusaha untuk terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar

mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Oleh karena itu, sebaiknya instansi harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti memberikan reward kepada pegawai yang kinerjanya tinggi, memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja, memberikan pelatihan kepada pegawai, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2. Dalam penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari pegawai, sebaiknya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi untuk kesejahteraan pegawai seperti adanya tunjangan yang diterima oleh pegawai, jaminan sosial, dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai dan sebagainya. Selain itu, pemimpin juga memainkan peran penting dalam mempertahankan tingkat konsistensi komitmen organisasi pegawai ini, misalnya dengan melibatkan peran aktif pegawai dalam setiap kegiatan instansi baik kegiatan yang diadakan didalam instansi maupun diluar instansi. Dan juga partisipasi pegawai dalam kegiatan-kegiatan keorganisasian juga penting diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai mempengaruhi kesediaan dalam bekerja baik dengan pimpinan maupun rekan kerja.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya sikap OCB yang dimiliki pegawai, pegawai dapat berperilaku dan bekerja melebihi kewajiban yang dimiliki, memiliki kemauan untuk bertoleransi, serta terlibat dalam fungsi organisasi. Pegawai yang bekerja dengan memiliki rasa empati, loyalitas yang tinggi itu dapat menjadi penunjang untuk meningkatkan kinerja sehingga mencapai hasil yang maksimal. Untuk itu, perilaku sukarela membantu, sopan santun, toleransi, partisipasi dan kontrol diri sangat perlu dipertahankan dalam diri pegawai. Dan juga seorang pemimpin dapat menjadi peran penting dalam mendorong pegawai untuk bersikap OCB, dengan cara meningkatkan sikap positif pegawai seperti meningkatkan kepuasan pegawai, memberikan kesempatan yang sama dan adil kepada seluruh pegawai dalam mengembangkan diri dan karirnya, dan memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawai untuk kemajuan organisasi, dan sikap tolong menolong sesama rekan kerja. Selain itu, pemimpin juga dapat melakukan evaluasi terhadap penyesuaian perubahan-perubahan baik dari dalam maupun dari luar organisasi, seperti perkembangan teknologi, budaya kerja, motivasi kerja dan sebagainya.
4. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini

mengindikasikan bahwa OCB tidak memberikan pengaruh moderasi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki sikap OCB belum tentu pegawai tersebut puas dengan pekerjaannya, dengan begitu kepuasan kerja pegawai tidak dapat mendorong pegawai untuk berperilaku OCB tersebut, sehingga tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, sebaiknya instansi harus dapat meningkatkan dan menjaga khususnya nilai-nilai kebersamaan dan kerjasama antar sesama rekan kerja agar dapat menjalin kerjasama yang baik dan dapat bekerja dengan kompak dan efektif untuk menutupi kelemahan dari masing-masing pegawai, adanya kesadaran pegawai untuk dapat patuh dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan dan juga dapat memberikan *reward* kepada pegawai yang telah memberikan kinerja yang baik untuk organisasi dan berprestasi.

5. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa OCB tidak memberikan pengaruh moderasi antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat OCB yang kuat tidak mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, karena komitmen organisasi ini tidak selamanya mempengaruhi OCB yang dimiliki pegawai tetapi juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kecerdasan intelektual dan

kecerdasan emosional, sehingga tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, sebaiknya instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan komitmen organisasi dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan secara berkala seluruh pegawai di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih relatif kecil karena ruang lingkungannya hanya Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai dan *organizational citizenship behavior*.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini hanya salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Pendidikan di Kabupaten Pasaman.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel agar data yang dihasilkan lebih akurat.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah dan memperluas variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja dan variabel lainnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat memilih objek penelitian seperti perbankan, perusahaan swasta dan rumah sakit.

