

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui proses analisis regresi linear berganda diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya **diterima**.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap

Organizational Citizenship Behavior pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya **ditolak**.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya **diterima**.
4. Variabel Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya **ditolak**.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan tentang masalah ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Muhammadiyah, dianggap perlu menjadi motor penggerak bagi

pelaku amal usaha agar lebih meningkatkan motivasi keikhlasan dalam berdakwah dan menghidupkan Muhammadiyah. Perlu adanya figur kepemimpinan yang kuat untuk mengembangkan amal usaha termasuk lembaga pendidikan Muhammadiyah yang berada di bawah naungan persyarikatan. Perlu mengadakan rekrutment yang benar-benar professional demi mendapatkan pegawai yang memiliki dedikasi tinggi, mau bekerja keras, bekerja cerdas dan bekerja dengan penuh keikhlasan.

2. Kepada lembaga pendidikan yang bersangkutan, agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada pegawai sehingga memunculkan perilaku *citizenship* yang berakibat positif bagi efektifitas lembaga. Oleh karena itu, diharapkan pada pimpinan lembaga agar menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan lebih memberikan apresiasi dan penghargaan yang tulus atas setiap prestasi dan langkah positif pegawai dalam mengerjakan tanggung jawabnya, antara lain dengan peningkatan fasilitas-fasilitas dan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan diri.

3. Kepada subyek penelitian, untuk lebih mengembangkan kompetensinya sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Perlu lebih *mereview* kembali ruh dan semangat mengabdikan berdakwah di Muhammadiyah serta mampu mengadakan proses pembelajaran

dengan sentuhan hati sehingga menghasilkan siswa didik yang tidak hanya pintar dalam IPTEK, tapi juga mampu *manage* emosi dan berakhlaq dengan baik.

4. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki di antaranya masih banyaknya item kuesioner yang tidak valid, disebabkan pertanyaan yang agak bias dan pengaruh variabel yang tidak relevan seperti suasana hati responden, kondisi dan situasi sekitar yang sedang sibuk dengan Ujian Akhir Sekolah, kesalahan prosedur administrasi, dan lain-lain. Keterbatasan lain yaitu masih banyaknya variabel yang diduga berpengaruh namun tidak dimasukkan dalam pengujian, sehingga apa yang dihasilkan oleh penelitian ini masih belum mendekati realitas yang sebenarnya. Oleh karena itu disarankan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti kembali item pengukuran yang akan diujikan, skala yang digunakan dalam pengukuran dan lebih banyak memasukkan variabel terutama yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, perilaku zuhud, sikap terhadap budaya organisasi, persepsi terhadap keadilan gaji dan keadilan distributif, motivasi afiliasi dan karakteristik kepribadian individu.