

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari proses pengujian dan analisis penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai koefisien regresi senilai 0,349 dan hasil uji t nilai signifikansi senilai $0,080 > 0,05$. H1 **ditolak** artinya *perceived organizational support* berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Dilihat dari nilai koefisien regresi senilai 0,984 dan hasil uji t nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$. H2 **diterima** artinya *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.
3. Dilihat dari nilai koefisien regresi senilai 0,436 dan hasil uji t nilai signifikansi senilai $0,016 < 0,05$. H3 **diterima** artinya *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Dilihat dari nilai t hitung senilai $2,46514612 > t$ tabel senilai 1,68195 dengan tingkat signifikansi senilai 0,05. Dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi senilai 0,429 berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. H4 **diterima** artinya *job satisfaction* memiliki pengaruh mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Saran

Dari proses pengujian dan analisis penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga pegawai akan bekerja dengan rasa puas karena adanya keyakinan dukungan dari organisasi atau dinas. Untuk itu, keadilan, dukungan, penghargaan, dan kondisi kerja perlu ditingkatkan untuk memberikan persepsi dukungan organisasi agar pegawai merasakan kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY mampu memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasi oleh pegawai, sehingga pegawai akan bekerja melebihi dari tanggung jawabnya kepada organisasi atau dinas. Untuk itu, pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja perlu ditingkatkan untuk memberikan kepuasan kerja agar pegawai dapat bekerja lebih dari tanggung jawabnya.
3. *Organizational citizenship behavior* yang muncul pada pegawai dapat memberikan keuntungan bagi organisasi khususnya pada Dinas Koperasi dan UKM DIY. Untuk memunculkan hal tersebut diperlukan upaya peningkatan persepsi dukungan organisasi sehingga pegawai akan yakin pada organisasi atau dinas atas kesejahteraannya dan pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut akan mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan yang lebih dari tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari Dinas Koperasi dan UKM DIY.