

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada setiap bab sebelumnya telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan dengan rincian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis terdapat beberapa implikasi yaitu:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap OCB, hal ini dapat diartikan bahwa secara keseluruhan lingkungankerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan

painan termasuk ke dalam kategori sangat baik, sehingga di masa yang akan datang pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan Painan, agar dapat memperhatikan dan meningkatkan efektifitas lingkungan kerja. Seperti instansi lebih memperhatikan fasilitas yang menunjang di tempat kerja, sehingga memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja.

2. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Dinas kearsipan dan perpustakaan Painan, harus berupaya meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai dengan capaian kerja tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga pegawai lainnya ikut termotivasi untuk lebih meningkatkan performa mereka dalam bekerja melayani masyarakat.
3. Bagi pegawai, harus lebih meningkatkan komitmennya kepada organisasi seperti loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi karena dengan dua hal tersebut komitmen organisasi seorang pegawai akan jauh lebih tinggi dalam bekerja. Maka diperlukannya dukungan penuh organisasi agar komitmen pegawai dapat lebih optimal.

### **5.3 Keterbatasan dan saran penelitian selanjutnya**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, sehingga menjadi tugas peneliti di masa akan mendatang untuk menyempurnakan. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan painan, sehingga memiliki responden yang terbatas dengan demikian, disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan model yang sama terhadap objek yang berbeda.

2. Penelitian ini hanya membatasi penggunaan variabel berupa lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan demikian disarankan kepada peneliti di masa yang akan datang agar dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi OCB.
3. Responden pengisian kusioner didominasi oleh gender perempuan sebanyak 29 orang, hal ini menyebabkan ketidak seimbangan pendapat sehingga hasil penelitian ini hanya berpedoman pada pemikiran dari satu pandangan saja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambah responden laki-laki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Kasus Pada Karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal Of Enterprise and Development*, 2, 1.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Menuju Guru Berprestasi* (Cetakan Pertama ed.). Yayasan Barkode.
- Arikunto, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta
- Bandur, A., & Budiastuti, D. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata* (Cetakan 1 ed.). Bogor: In Media.
- Dilla, N., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Rickindo. *Sibatik Journal*, 2, 2.
- Fathiyah. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Jambi Province Government Employes. *Jurnal Prajaiswara*, 2, 2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair.2014 *Multivariate Data Analysis . A Global Perpective* (7 th ed) : Pearson Education
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2, 2.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*. Rajawali Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Cetakan Pertama ed.). CV. AA. Rizky.

- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*. CV. Widya Puspita.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchtadin. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika. *Prosiding Seminar Manajemen dan Ekonomi*, 1, 2.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Economics Education Analysis Journal*, 6, 2.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Golve Indonesia Cabang Wonosari. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 1, 2.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Essensial S Ov Organizational Behavior England*. Jakarta: Pearson Education Limited.
- Sabir, M. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Saba Jaya Publisher.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, 10, 2.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, 10, 2.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Perkantoran: Suatu Pengantar* (Edisi Revisi ed ed.). Bandung Mandar Maju.
- Setiawan, R. (2022). *Servant Leadership*. CV Azka Pustaka.

- Solikhah, C. I., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 1.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (n.d.). *Memahami Teori-Teori Motivasi Kerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24, 02.
- Syamsuddin, N., Susanti, & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Ambitek Jurnal*, 2, 2.
- Syamsuddin, N., Susanti, & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Ambitek Jurnal*, 2, 2.
- Tontoli, F. F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mangodow Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, dan Akuntansi*, 10, 4.
- Tumiwa, R., Ajabar, A. D., Mandey, N. H., Saputra, N., & Marentek, M. R. (2021). *Reinventing Human Resources Management* (Cetakan Pertama ed.). Creativity, Innovation, and Dynamics.
- Virnanda, F. A., & Armanu. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2, 1.
- Wahyuni, S., & Khoirudin, R. (2020). *Pengantar Manajemen Aset*. Makasar: NAS Media Pustaka.
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analistik*. Klik Media.
- Yulianto, N. B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islam. *Journal Of Indonesia Sharia Economics*, 1, 1.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi* (Cetakan Pertama ed.). Penerbit NAS Media Pustaka.