BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan pada Bab IV, mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Di PD Pasar bermartabat Kota Bandung maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi Kerja Pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung diukur dari 3 Indikator yaitu, arah perilaku, tingakat usaha dan tingkat kegigihan dengan kategori cukup, indikator dengan persentase tertinggi terdapat pada indikator arah prilaku, sedangkan indikator dengan persentase terendah terdapat pada di indikator tingkat kegigihan, maka dari itu terindikasikan bahwa motivasi kerja pada P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung masih perlu diperbaiki
2. Iklim Organisasi Pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung diukur dari 5 indikator yaitu, *responbility* (tanggung jawab), *indentity* (identitas), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *conflict* (konflik) dengan kategori cukup, indikator dengan persentase tertinggi terdapat pada indikator *indentity* (indentitas), sedangkan indikator dengan persentase terendah terdapat pada di indikator cinflict (konflik), maka dari itu terindikasikan bahwa iklim organisasi pada P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung masih perlu diperbaiki

3. *Organizational Citizenship Behaviour* Pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung diukur dari 5 indikator yaitu, *altruism, conscientiousnes, sportsmanship, courtesy, civic virtue* dengan kategori cukup, indikator dengan persentase tertinggi terdapat pada indikator *conscientiousness*, sedangkan indikator dengan persentase terendah terdapat pada di indikator *altruism*, maka dari itu terindikasikan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung masih perlu diperbaiki
4. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dikarenakan T- hitung (8,255) lebih besar dari T-table (1,985) nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya *Organizational Citizenship Behaviour* akan semakin baik ketika Motivasi Kerjanya semakin baik.
5. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dikarenakan T- hitung (6,827) lebih besar dari T-table (1,985) , dan nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya *Organizational Citizenship Behaviour* akan semakin baik ketika Iklim Organisasinya semakin baik.

6. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien determinasi menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung dikarenakan T- hitung (76,632) lebih besar dari T- table (3,090) nilai korelasi kedua varibel motivasi kerja dan iklim organisasi bertanda positif.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Di PD Pasar bermartabat Kota Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh :

1. Motivasi kerja pada P.D Pasar Bermatabat Kota Bandung masih perlu diperbaiki dikarenakan masih ada kesenjangan atau *(gap)* terutama pada indikator "tingkat kegigihan" yang artinya masih ada saja pegawai yang patah semangat dalam menghadapi masalah dalam bekerja sehingga motivasi pada P.D Pasar Bermatabat Kota Bandung perlu ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan karakter yang dimana didalamnya terdapat pembelajaran mengenai kegigihan serta mengajarkan untuk tidak mudah gampang menyerah bila terjadi masalah apapun
2. Iklim Organisasi pada P.D Pasar Bermatabat Kota Bandung masih perlu diperbaiki dikarenakan masih ada kesenjangan atau *(gap)* terutama pada indikator "conflict", yang dimana perselisihan masih sering terjadi antar rekan kerja sehingga Iklim Organisasi pada P.D Pasar Bermatabat Kota Bandung perlu

ditingkatkan dengan cara sering mengadakan *gathering* sehingga dapat menyatukan serta mempererat pegawai satu dengan yang lainnya.

3. *Organizational Citizenship Behaviour* pada P.D Pasar Bermatabat Kota Bandung masih perlu diperbaiki dikarenakan masih ada kesenjangan atau *(gap)* terutama pada indikator indikator“altruism” , karena kurangnya rasa kepedulian yang menimbulkan sifat acuh sehingga pada P.D *Organizational Citizenship Behaviour* Pasar Bermatabat Kota Bandung perlu ditingkatkan lagi dengan cara sering mengadakan seminar yang cederung pada ke sifat psikologis para pegawainya, contohnya dengan mengadakan seminar tentang inklusi moral, yaitu mengajarkan bahwa orang lain adalah golongan kita juga.