

## BAB V

### KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN PENELITIAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organization citizenship behavior (OCB)* sebagai \_variable interverning dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Komitmen intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat keterbatasan, yang meliputi:

1. Dalam penarikan kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada responden banyak kuesioner yang tidak kembali dikarenakan berbagai alasan.
2. Penaelitian ini hanya mengukur kinerja karyawan berdasarkan variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga penelitian ini belum mampu menggambarkan secara keseluruhan faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. Saran

1. Bagi Organisasi

Untuk para tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) agar mau dengan senang hati mengisi kuisisioner penelitian, yang nanti akan membantu memberikan masukan juga untuk organisasi kedepannya agar lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini hanya menggambarkan tiga variabel independen yaitu motivasi intrinsik, komitmen orgnisasi dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Sebenarnya masih terdapat variabel lain yang dapat digunakan untuk menguji kinerja karyawan sehingga pada penelitian selanjutnya diperlukan pengujian variabel lain atau faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, misalnya seperti variabel kepuasan kerja, budaya organisasi. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah itu peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain, memperluas subjek penelitian atau mengganti objek yang berbeda.