

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik budaya organisasi di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut.
- 2) *Quality of Worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik *Quality of Worklife* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin baik budaya organisasi di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut.
- 4) *Quality of Worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin baik *Quality of Worklife* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut.

5) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini terdapat pada terbatasnya Dosen yang menjadi responden penelitian.

5.3 Saran

Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, hal ini dapat dilakukan dengan menambah jalur langsung antara variabel ICSR dan pilihan strategi ke kinerja bisnis. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan memperkaya indikator yang mengukur variabel-variabel penelitian sehingga pengukuran semakin akurat. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan melibatkan variabel di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel motivasi.