

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan dalam pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,502 > 1,678$ ). Sehubungan dengan hal tersebut, maka Kepolisian Resor Ponorogo perlu terus menjaga kinerja pegawai dengan membentuk kegiatan sukarela dalam bentuk tindakan-tindakan yang tidak mementingkan diri-sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,755 > 1,678$ ). Sehubungan dengan hal tersebut, maka Kepolisian Resor Ponorogo perlu terus menjaga Budaya Organisasi yang sudah baik agar mendukung peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Turnover Intention* mempengaruhi Kinerja Pegawai Honorer dengan angka statistik yang kecil dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,212 > 1,678$ ), sehubungan dengan hal tersebut, maka Kepolisian Resor Ponorogo perlu mengantisipasi berbagai kondisi penyebab *Turnover Intention* dengan memberi perhatian lebih dan kepastian status pada pegawai honorer agar para pegawai honorer dapat lebih tenang dalam bekerja sehingga kinerjanya tetap terjaga dan terus meningkat.

4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Turnover Intention*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* secara bersama-sama/simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Honorer dengan angka statistik yang kecil dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,944 > 2,80$ ), sehubungan dengan hal tersebut, maka Kepolisian Resor Ponorogo perlu terus menjaga kinerja pegawai dengan membentuk kegiatan sukarela, dalam bentuk tindakan-tindakan yang tidak mementingkan diri-sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain, menjaga Budaya Organisasi yang baik dan memberi kepastian status pada pegawai honorer.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, agar riset selanjutnya memberikan hasil yang lebih baik maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### **5.2.1. Bagi Universitas**

1. Hasil observasi diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi terkait variabel *Turnover Intention*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Pegawai Honorer.
2. Hasil observasi ini diharapkan dapat digunakan sebagai literatur di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

### **5.2.2. Bagi Kepolisian Resor Ponorogo**

1. Kepolisian Resor Ponorogo perlu terus menjaga kinerja pegawai yang sudah baik
2. Kepolisian Resor Ponorogo hendaknya memberi kepastian status pada pegawai honorer.

### 5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer seperti motivasi atau komitmen organisasi.

