

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Persepsi dosen tentang iklim organisasi yang ada di UIN Maliki Malang dari 60 responden, prosentase tertinggi berada pada kategori kondusif yaitu 70% dengan 42 responden. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dosen tentang iklim organisasi yang ada di UIN Maliki Malang tergolong kondusif.
2. Perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang dari 60 responden, prosentase tertinggi berada pada kategori sedang yaitu 58,33% dengan 35 responden. Hal ini menunjukkan bahwa dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang memiliki perilaku kewarganegaraan sedang.
3. Dari uji korelasi dengan menggunakan bantuan SPSS 15, didapatkan hasil koefisien korelasi yang positif. Hubungan yang positif tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan adalah sebesar 0,639 dengan peluang ralat (p) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan jika (p) < 0,05. Sedangkan (p) dari hasil korelasi diatas memiliki nilai $0,000 < 0,05$

berarti H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis (H_a) yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang, dimana semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi perilaku kewarganegaraan yang dimiliki dosen”.

B. Saran

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dilaksanakan oleh organisasi dalam hal ini UIN Maliki Malang, dosen, serta penulis selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Dosen

Guna terwujudnya kepentingan bersama hendaknya dosen mempertahankan kinerja yang sudah baik, dan perilaku-perilaku kewarganegaraan yang memang bermanfaat bagi institusi, seperti: aktif berpartisipasi dalam rapat, selalu menghadiri perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dan aktif mengikuti seminar-seminar yang bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan.

2. Bagi Organisasi

a. Diharapkan organisasi lebih mempertahankan atau meningkatkan iklim organisasi dosen, dengan cara menyediakan fasilitas yang baik dan memberi kesempatan dan peluang seluas-luasnya pada dosen untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan perannya, baik dibidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Seperti,

mengadakan seminar-seminar yang bermanfaat untuk dosen dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga potensi yang dimiliki dosen sebagai individu bisa dikeluarkan secara optimal dan pada akhirnya memberikan manfaat serta kontribusi lebih banyak untuk organisasi.

- b. Perlu dilakukan suatu upaya dalam mempertahankan perilaku kewarganegaraan dosen agar tidak menurun, yaitu dengan cara meningkatkan iklim organisasi yang ada sebagai faktor pendorong munculnya perilaku tersebut. Salah satu upaya meningkatkan iklim organisasi yang ada yaitu dengan menerapkan peraturan *punishment* bagi dosen yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Seperti, peraturan diwajibkannya bagi dekan untuk memberikan teguran pada dosen yang mangkir dari tugas menguji proposal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berkenaan dengan kepentingan ilmiah, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang sama, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi.