

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penjelasan tentang teori kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pendeta yang dihubungkan dengan hasil penelitian terhadap pendeta GBKP di Indonesia maka peneliti menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **5.1. Kesimpulan**

- 1) Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendeta GBKP di Indonesia, maka  $H_0$  di tolak,  $H_a$  di terima.
- 2) Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendeta GBKP di Indonesia dan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pendeta GBKP di Indonesia.
- 3) Pengawasan dan penilaian pemimpin memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kepuasan kerja pendeta GBKP di Indonesia, dengan persentase 51.83 %
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri para pendeta GBKP di Indonesia sudah terpenuhi dengan kategori sangat baik, dengan persentase 45,53 % melampaui 4 kebutuhan lainnya yakni, sosial, fisiologis, harga diri dan rasa aman.

- 5) Pemahaman para pendeta GBKP di Indonesia tentang arti organisasi sangat baik dengan persentase 50.00 %, hal ini memberi kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi pendeta GBKP di Indonesia.
- 6) Kemandirian pendeta dalam bekerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pendeta GBKP di Indonesia, besar persentase adalah 60.98 %.
- 7) Hanya variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendeta GBKP di Indonesia, sedangkan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendeta GBKP di Indonesia.

## 5.2 Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendeta GBKP di Indonesia, maka disarankan dalam waktu jangka pendek agar pimpinan GBKP meningkatkan komitmen organisasi pendeta GBKP di Indonesia secara khusus pada bidang keyakinan berkarir di GBKP. Setelah itu maka dalam jangka panjang maka pimpinan GBKP diharapkan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi para pendeta GBKP.
2. Penelitian ini menemukan bahwa nilai yang paling rendah pada variabel motivasi kerja para pendeta GBKP di Indonesia adalah kebutuhan rasa aman dengan persentase 42,07 %, oleh karena itu di harapkan kepada

pimpinan GBKP agar lebih memperhatikan kebutuhan para pendeta GBKP di Indonesia yang berhubungan dengan rasa aman.

3. Diharapkan kepada pihak pimpinan GBKP agar tetap melakukan pembinaan kepada pendeta GBKP agar SDM pendeta lebih meningkat secara khusus dibidang kuantitas kerja. Persentase kuantitas kerja sebesar 52.85 % nilai ini, merupakan nilai terkecil pada variabel kinerja pendeta.