

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji oleh peneliti serta perhitungan dan pembahasan pada penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung. Maka dari itu peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat keeratan hubungan antara variable Motivasi dan kepuasan kerja terhadap OCB rendah ditunjukkan dengan nilai koefisien (R) sebesar 0,484.
2. Sedangkan pengaruh variable motivasi dan kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 23,4% sedangkan sisanya ($100\% - 23,4\% = 76,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain
3. Pada Variabel Motivasi berpengaruh terhadap terhadap OCB Karyawan Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,001 < 0,05$
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB Karyawan Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,023 > 0,05$.
5. Uji simultan bahwa variabel motivasi dan kepuasan secara bersama berpengaruh terhadap OCB. Dapat disimpulkan nilai F nilai signifikannya sebesar $0,000 < \text{dari nilai alpha } 0,05$. Maka

model regresi digunakan untuk memprediksi OCB karyawan, Maka motivasi dan kepuasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap OCB karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan seorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna ataupun bermanfaat bagi perkembangan instansi atau lembaga, komunitas serta semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Maka peneliti memberikan saran pada penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung:

1. Bagi Yayasan Lembaga Miryam

- a. Yayasan Lembaga Miryam harus dapat mempertahankan kepuasan kerja dan motivasi para karyawan atau guru yang berkarya di Yayasan lembaga Miryam dengan cara mempertahankan atau meningkatkan kompensasi, memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk promosi, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik untuk menjadi lebih baik dan benar serta promosi menjadi

meningkatkan kualitas kerja terbukti dapat menciptakan perilaku OCB (Organizational Citizenship Behaviour).

- b. Dalam ini ini juga disarankan agar selalu menumbuhkan kembangkan Ikut terlibat di dalam kegiatan –kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar yang diselenggarakan oleh pihak yayasan untuk penambahan dalam social

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, dari hasil R Square pada penelitian ini sebesar 23,4% yang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain maka sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap perilaku OCB dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian, menambah jumlah sampel dan menerapkan teknik sampel yang berbeda dengan harapan dapat menghasilkan temuan baru yang lebih bermanfaat bagi praktisi, khususnya yang bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia .

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Albert. 2014. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi terbentuknya Organizational Citizenship Behaviour (OCB pada organisasi keagamaan (NonProfit)*. Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya
- Sule, Erni Tisnawati., dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung. Refika
- Ranjabar, Jacobus. 2021. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Kusuma, L.S. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Jurnal tidak diterbitkan. Yogyakarta. Universitas Negeri
- Arpan, Yunada. 2020. *Buku Ajar Riset Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung. Pusaka Media
- Hapsari, S.Y. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Jurnal tidak di terbitkan. Semarang. Universitas Pandanaran
- Titisari.P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behaviour*. Edisi empat belas. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sinambela, Lijan Poltak., dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Pertama, Depok. Rajagrafindo Persada
- Yane, Made Ardi. 2023. *Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Bank*

Mayapada Cabang Way Halim. Bandar Lampung. Institusi Informatika dan Bisnis Darmajaya

Bandriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia