

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang. Dengan nilai koefisien sebesar 0,321 dengan tingkat signifikansi pada 0,012.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang. Dengan nilai koefisien sebesar 0,276 dengan tingkat signifikansi pada 0,042.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang. Dengan nilai koefisien sebesar 0,024 dengan tingkat signifikansi pada 0,802.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai LPP RRI Padang. Dengan nilai koefisien sebesar 0,448 dengan tingkat signifikansi pada 0,002.
5. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai LPP RRI Padang. Dengan nilai koefisien sebesar -0,206 dengan tingkat signifikansi pada 0,162.

6. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang. Besaran nilai koefisien sebesar 0,011 dengan tingkat signifikansi 0,812.
7. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang. Besaran nilai koefisien sebesar -0,005 dengan tingkat signifikansi 0,827.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja pegawai diharapkan agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak agar hasilnya tidak bias dan nilai signifikansinya lebih besar, mencari objek penelitian yang lain, serta menggunakan metode dan alat analisis yang berbeda agar hasilnya lebih akurat.

### 2. Bagi LPP RRI Padang

Diharapkan pimpinan LPP RRI Padang memberikan motivasi positif agar setiap pegawai memiliki dorongan untuk bekerja lebih giat serta untuk meningkatkan kepuasan kerja diharapkan pimpinan dan memberikan kesempatan promosi kerja bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja ataupun yang memiliki kontribusi besar bagi kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup dominan terhadap kinerja sehingga perlu dipertahankan dan juga

memperhatikan perilaku OCB dengan cara memberikan arahan agar setiap pegawai memiliki kesadaran akan pentingnya sikap sukarela di lingkungan kerja.

