

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. ISS Indonesia Di Area Semen Padang Hospital. Dapat dilihat dari hasil uji t-statistik dimana variabel motivasi kerja mempunyai nilai t-hitung nya $4,0158 > t\text{-tabel}$ nya $1,666$. dan tingkat signifikansi tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$
2. Variabel *organizational justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. ISS Indonesia Di Area Semen Padang Hospital. Dapat dilihat dari hasil uji t-statistik dimana motivasi kerja mempunyai nilai t-hitung nya $3,526 > t\text{-tabel}$ nya $1,666$. dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$
3. Variabel variabel motivasi kerja dan *organizational justice* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. ISS Indonesia Di Area Semen Padang Hospital. Dapat dilihat dari hasil uji nilai F -hitung yaitu F-hitung yaitu $42,687 >$ dari nilai F-tabel $2,73$ dan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$

B. Saran

Berdasarkan hasil kerja yang telah diselesaikan, peneliti menyarankan untuk melihat lebih dalam dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti:

1. Bagi instansi
 - a. Pada variabel motivasi kerja dimana karyawan merasa cukup dengan gaji yang diterima karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan selain itu, perusahaan memberikan sarana keselamatan kerja sesuai standar yang ada.

Maka disarankan perusahaan harus memperhatikan bagaimana kinerja karyawan tersebut. Agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan tersebut.

- b. Pada variabel *organizational justice* dimana memberikan imbalan yang adil pada setiap karyawannya dan juga perusahaan memperhatikan hasil kerja karyawan dengan imbalan diorganisasi diberikan atas hasil kerja yang baik. dan diharapkan gaji yang diterima karyawan tersebut memang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial.
 - c. Pada variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) perusahaan lebih memperhatikan jam kedatangan para karyawan datang tepat waktu dikantor sebelum jam masuk. sehingga karyawan bisa membuat karyawan tersebut disiplin dan bertangung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar menambah beberapa variabel selain yang diteliti agar meningkatkan kinerja seperti kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya