

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata dari pada indikator variabel motivasi kerja (X.1.4) *responsibility* (tanggung jawab) memiliki rata-rata terbesar dengan nilai 3,426. Nilai rata-rata (*mean*) variabel motivasi kerja adalah 59,2138. Berdasarkan kategori data, nilai rata-rata (*mean*) dari variabel motivasi kerja berada di antara interval skor $48 < X \leq 60$. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar memiliki motivasi kerja pada kategori sedang.
2. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator variabel budaya organisasi adalah *Aggressiveness* (Agresivitas) memiliki rata-rata terbesar dengan nilai 3,468. Nilai rata-rata (*mean*) pada budaya organisasi adalah 45,3191. Berdasarkan kategori data, nilai rata-rata (*mean*) yang berada diantara interval skor $37 < X \leq 47$. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar memiliki pemahaman dalam budaya organisasi pada kategori sedang.

3. Nilai rata-rata (*mean*) indikator variabel *organizational citizenship behavior* (Y.3) *Sportmanship* memiliki rata-rata terbesar dengan nilai 3,417. Sedangkan nilai rata-rata dari variabel *organizational citizenship behavior* adalah 48,7021. Hal ini bisa menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berada pada kategori sedang. Asumsi ini didasarkan pada nilai rata-rata (*mean*) yang berada diantara interval skor $40 < X \leq 50$. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada kategori sedang.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar, yang mana dibuktikan dengan hasil dari analisis uji koefisien korelasi untuk motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,748 serta uji parsial terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,566 > 2,013$) dengan nilai dari T_{hitung} sebesar 7,566 dengan nilai α $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{tabel} sebesar 2,013.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar. Hal ini di buktikan dari hasil uji koefisien korelasi untuk budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,673 serta uji parsial

terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,104 > 2,013$) dengan nilai dari T_{hitung} sebesar 6,104 dengan nilai $\alpha = 0,000 < 0,05$ dan nilai T_{tabel} sebesar 2,013 dengan cara mencari pada tabel statistik dengan $\alpha = 0,05$.

6. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar. Hal ini di buktikan oleh hasil dari uji F menunjukkan nilai dari F_{hitung} sebesar 69,653 dengan nilai $\alpha = 0,000$ dan nilai F_{tabel} adalah 3,21. Dengan persamaan regresi $Y = 0,160 + 0,436X_1 + 0,501X_2$. Serta Hasil *R Square* menunjukkan nilai 0,760.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Peneliti menyadari bahwa terdapat kekurangan pada penelitian ini dikarenakan kajian yang dipakai dalam penelitian ini hanya dari faktor motivasi kerja dengan budaya organisasi, yang mana masih banyak faktor yang bisa dikaji seperti Kepuasan terhadap pekerjaan, Komitmen terhadap perusahaan, *Personality* / Kepribadian diri, Moralitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Sistem Manajemen tempat kerja. Sehingga penulis juga menyarankan agar dapat meneliti dan mengembangkan variabel-variabel lain.

Serta penelitian mampu dijadikan bahan rujukan untuk penelitian di Program Studi Perbankan Syariah IAIN Kediri.

2. Bagi Bank Syariah

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dalam hal ini, sebaiknya pihak lembaga keuangan juga memperhatikan faktor motivasi kerja dan faktor penerapan budaya organisasi agar mampu mendorong terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Sehingga dapat berperan penting dalam pelayanan dan peningkatan mutu kualitas SDM yang Profesional dan unggul.

