

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi dan Kinerja serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening atau mediasi. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan *Google form* kepada ASN Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat sebanyak 108 orang tidak termasuk Pejabat Struktural di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Namun hanya 86 kuesioner yang kembali ke peneliti untuk dapat diolah. Selanjutnya data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS3.0. Dari pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan dalam organisasi dan makin semakin baik juga kinerja karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi

Organizational Citizenship Behavior (OCB) semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan kantor perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan karyawan kantor perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan dan kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat.
6. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Hal ini mengindikasikan bahwa di organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat kinerja yang ditunjukkan karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui kepuasan kerja dan melalui kepuasan kerja hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
7. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Hal ini mengindikasikan bahwa dalam organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat kinerja yang ditunjukkan karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh Kompensasi melalui kepuasan kerja, juga melalui kepuasan kerja hubungan

Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting bagi Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, terutama bagi pemimpin untuk dapat dijadikan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. diharapkan organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dalam hal ini dapat meningkatkan pula kinerja dari setiap karyawan, agar setiap karyawan dalam organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat, dapat lebih mengembangkan dan meningkan lagi beberapa gagasan mereka sehingga meningkankan prestasi mereka dan kualitas kerjanya, serta dapat dibangun rasa saling menolong dan membantu demi meningkatkan kerjasama dalam tim, dengan demikian kinerja karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat akan meningkat.
2. Penelitian ini menemukan hasil Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hal ini membuktikan Kompensasi yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini juga dapat menjadi acuan bagi Organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat, untuk dapat memerhatikan factor factor lainnya yang penting

dalam peningkatan kinerja karyawan selain kompensasi, seperti disiplin kerja dan motivasi, agar terciptanya kinerja yang baik, kompensasi yang diberikan kepada karyawan, diharapkan juga sudah sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk organisasi, seperti pemenuhan bonus yang diharapkan dengan bonus tersebut, karyawan menjadi lebih termotivasi juga akan meningkatkan kinerja dalam organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat, selain itu dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan mereka

3. Penelitian ini menemukan hasil *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan kantor perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, hal ini terjadi karena organisasi dianggap mampu dalam mengelola *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi BPKP Provinsi Sumatera barat agar Dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hubungan antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena hubungan antar karyawan menjadi salah satu factor penting dalam peningkatan kepuasan kerja, dengan tingginya tingkat kepuasan kerja dalam

penelitian ini, diharapkan dapat memberikan banyak pengaruh positif untuk Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

4. Hasil penelitian menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji, upah, bonus, fasilitas, program perjalanan dan tunjangan hari raya secara langsung berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan kantor perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan hal ini, karena Kompensasi dan kepuasan kerja merupakan komponen untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin perlu menjaga kepuasan kerja tetap terjaga untuk menciptakan efisiensi organisasi, agar kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tetap terjaga dan memberikan banyak pengaruh banyak pengaruh positif untuk Organisasi disamping kepuasan kerja yang juga semakin baik.

5. Penelitian ini menemukan hasil Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan dan kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat. diharapkan Organisasi BPKP Provnsi Sumatera Barat,

untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, hal hal yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan Kantor Perwakilan BPKP Sumatera Barat, agar terciptanya ikatan dan hubungan antar karyawan yang baik, sehingga dengan ikatan dan hubungan baik antar karyawan tersebut juga akan memperlancar komunikasi dalam organisasi yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah tim dalam organisasi. Sehingga hal ini juga akan memberikan dampak positif bagi organisasi BPKP Provinsi Sumatera Barat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil karena ruang lingkup hanya Karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
2. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya pada Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya salah satu diantara banyak Kantor Perwakilan BPKP yang ada di tiap provinsi Indonesia

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah sampel dapat diperbanyak agar data yang dihasilkan lebih akurat
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja, serta menggunakan variabel lain untuk dijadikan sebagai variabel mediasi
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian.

