

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Hal ini dikarenakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,772 dan dengan nilai signifikan yaitu 0,014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 (5%). Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Dari hasil penelitian ini dapat juga disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi salah satu objek untuk mendorong PT.BPRS Mitra Amal Mulia menjadi lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan adanya penelitian ini PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dapat mengetahui bahwa karyawan-karyawan yang bekerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia adalah karyawan yang telah memiliki

indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam dirinya yaitu Altruism, Consciusness, Civic Virtue, Courtesy dan Sportmanship.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Hal ini dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,913 dan nilai signifikan yaitu 0,010. Nilai signifikan dari variabel disiplin kerja dinyatakan kurang dari 0,05 (5%) yang artinya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Dengan adanya hasil penelitian ini maka PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dapat mengetahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan-karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia telah memiliki indikator dari disiplin kerja, yaitu dalam hal ketetapan waktu, memiliki sikap kehati-hatian, tanggung jawab yang penuh dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ) dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta adalah sebesar 0,749. Maka dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Prestasi

Kerja Karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sebesar 74,9 % dan sisa 25,1% dipengaruhi dari faktor-faktor lainnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah atau memperluas objek penelitian, seperti pada BRI Syariah, BNI Syariah, dll. Hal ini disarankan agar nantinya hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih mendalam.
2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel lain guna untuk melihat apakah variabel yang lain juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
3. Bagi PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta agar dapat memanfaatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja dengan sebaik mungkin dan dapat selalu melibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja dalam segala aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. guna tercapainya tujuan organisasi.