

BAB 6
PENUTUP

BAB 6

PENUTUP

6.1. Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Surabaya. Artinya turunnya kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai negeri sipil Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Surabaya bukan diakibatkan oleh motivasi yang ada.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya kepemimpinan yang tinggi maka kepuasan kerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia juga semakin tinggi, tetapi sebaliknya jika kepemimpinan rendah maka kepuasan kerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia ikut rendah.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terjadi pada kantor ini tidak ditimbulkan oleh budaya organisasi yang ada, artinya tidaklah cukup adanya pemahaman bersama saja yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi namun perlu adanya suatu sistem yang disepakati bersama guna peningkatan kepuasan kerja.

4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia juga semakin tinggi, tetapi sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia ikut rendah.
5. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya kepemimpinan yang tinggi maka kinerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia juga tidak menjadi semakin tinggi, tetapi sebaliknya jika kepemimpinan rendah maka kinerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia juga ikut rendah.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah terbukti. Hal ini dilihat dengan adanya tingkat kepentingan yang tinggi dari budaya organisasi sehingga sangat berdampak pada kinerja.
7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi tidak menjadi dampak yang besar terhadap kinerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia, tetapi sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja pada Kantor Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan Republik Indonesia ikut rendah.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan hendaknya memperhatikan adanya motivasi kerja pada pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan. Oleh karena itu pihak kantor disarankan untuk terus meningkatkan motivasi yang telah dilakukan. Dimana Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan lebih meningkatkan lingkungan kerja yang tidak menghalangi untuk berprestasi untuk mendapatkan promosi jabatan, khususnya yang memiliki prestasi. Kantor lebih memperhatikan sarana fisik yang ada seperti tersedianya komputer yang beroperasi dengan baik, mesin fotocopy, dan kendaraan dinas untuk kelancaran pekerjaan karyawan, dan tersedianya kondisi kerja yang baik demi keamanan pekerjaan pada kantor.
2. Pihak Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor guna mendukung budaya organisasi pada pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan. Dimana budaya organisasi yang ada pada kantor tidak cukup adanya pemahaman bersama saja yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi namun perlu adanya komunikasi yang baik guna peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu kantor lebih meningkatkan pola komunikasi organisasi yang baik, misalnya

- mengadakan rapat koordinasi antar unit, mengadakan *outbond* bersamaan antar unit dan lain sebagainya.
3. Pihak Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan hendaknya lebih khususnya para pemimpin, untuk dapat bekerja dengan baik dengan mendelegasikan tugas kepada bawahan. Oleh karena itu unit kerja yang dipimpinnya semakin baik, dimana pimpinan harus dapat memberikan arahan kepada bawahan dengan baik sehingga dapat maksimal yang dikerjakan bawahannya.
 4. Pihak Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan dapat juga menerapkan penilaian kerja masing-masing karyawan dengan memiliki *key performance indeks* yang dinilai secara berkala agar kinerja karyawan terus meningkat karena termonitoring secara detail.
 5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan dan kepuasan kinerja, agar didapat informasi lebih lengkap atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti, Klara Innata. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, dan Sipil) Universitas Gunadarma Depok*, Vol. 3 Oktober: 44-52.
- Biro Hubungan Masyarakat Sekretariat Jenderal. (2007). Laporan Kinerja Departemen Keuangan. <http://www.depkeu.go.id>.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Kantor (Studi Kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September: 124-135.
- Furtwengler, Dale. (2002). *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. (1984). *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 1, Cetakan 1. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hair, J. F., Anderson, R. E. Tatham., Ronald, L., Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan, Melayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Koesmono, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No.2, September: 162-179.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Rosda.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.3, No. 6, Desember: 1-25.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Husnan, Suad. (2000). *Manajemen Personalialia*. Edisi ke-4, Cetakan ke-9. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Robbins, Stephan. (1996). *Organizational Behaviour*. Seventh Edition, New Jersey: A Simon and Schuster Company.
- Siagian, Sondang. (1983). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitrasi*. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Suparwati. (2005). Motivasi Sebagai “Moderating Variabel” Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ventura*, Vol.8, No.2, Desember: 49-61.
- Tondok, Marselius Sampe dan Andarika, Rita. (2004). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, Vol. 1 No. 1, Desember: 35-49.