

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian Negara”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi mengenai Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:
 - a. Motivasi kerja yang ada di dalam Badan Kepegawaian Negara termasuk dalam kategori tidak baik, karena rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju motivasi kerja pada analisis deskriptif sebesar 26,6% lebih kecil dari batas ukur kriteria variabel yang sebesar 60%.
 - b. Budaya Organisasi yang ada di dalam Badan Kepegawaian Negara termasuk dalam kategori tidak efektif, karena rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju Budaya Organisasi pada analisis deskriptif sebesar 34,9% lebih kecil dari batas ukur kriteria variabel yang sebesar 60%.
 - c. Tingkat kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Negara termasuk dalam kategori rendah, karena rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju kepuasan kerja pada analisis deskriptif sebesar 17,3% lebih kecil dari batas ukur kriteria variabel yang sebesar 60%.

2. Terbukti secara empiris motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Negara. Dengan nilai t hitung sebesar $7,012 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.
3. Terbukti secara empiris budaya organisasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Negara. Dengan nilai t hitung sebesar $6,615 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.
4. Terbukti secara empiris variabel model dalam penelitian ini Motivasi Kerja dan Budaya organisasi layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Negara. Dengan nilai F hitung sebesar $70,278 > F$ tabel $3,09$ dan nilai signifikansi $0,00 < \alpha 0,05$.
5. Terbukti secara empiris fenomena kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Negara dalam penelitian ini mempunyai nilai kelayakan sebesar $60,4\%$.

5.2 Saran-saran untuk penelitian lanjutan

1. penelitian ini dikembangkan atau dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang sekiranya dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain : kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian ini juga dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda tetapi dengan variabel yang sama atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk Badan Kepegawaian Negara :

1. Instansi perlu memperhatikan pegawai terutama kepala bagian biro pengembangan bagaimana kontribusi antara pegawai yang satu dengan yang lain terutama dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik dan kooperatif dengan cara memantau langsung pegawai tersebut.
2. Kepala bagian harus menempatkan pegawai yang sesuai dengan intensitasnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan cara membagi pegawai yang sekiranya pegawai kurang dapat mengatasi pekerjaan perngarsipan dengan baik dengan pegawai yang dapat menjalankan tugas tersebut dengan baik.
3. Instansi harus lebih mempertimbangkan gaji ataupun upah lemburan yang diberikan kepada pegawai dengan cara *Review schedule* khusus untuk upah lemburan pada bagian Biro Pengembangan sehingga tidak terjadi kesalah pahaman maupun kecemburuan antara pegawai.
4. Instansi perlu memperhatikan bagaimana hubungan antara pegawai satu dengan yang lain dalam hal pekerjaan dengan cara kepala bagian memonitor langsung atau memberikan arahan agar hubungan yang timbal balik dapat ditasakan oleh pegawai dalam hal pekerjaan.
5. Kepala bagian harus memberikan arahan bagaimana seorang pegawai merasa dihargai karena pekerjaan maupun sikap yang dilakukan

terhadap apapun dalam sebuah instansi sehingga adanya kecenderungan pegawai lain ingin lebih baik seperti yang dirasakan pegawai tersebut.

6. Instansi terutama bagian Biro Pengembangan harus memberikan arahan mengenai tugas yang diberikan untuk pegawai sebagai contohnya input data dalam aplikasi simpeg yang terus menerus dilakukan terhadap pegawai tersebut sehingga memicu timbulnya bosan atau kurangnya menikmati pekerjaan yang diberikan, dalam hal ini kepala bagian harus memberikan arahan agar rotasi pekerjaan dapat dilakukan oleh rekan kerja lainnya sehingga pegawai mempunyai pengalaman yang berbeda dalam hal pekerjaan yang diberikan.
7. Instansi terutama Kepada Bagian Biro Pengembangan harus memberikan arahan tentang bagaimana ketelitian sangat penting dalam pekerjaan sebagai contoh sekretaris Biro mengerjakan penginputan Aplikasi Simpeg dengan baik kepada pegawai sehingga pegawai cenderung mengikuti apa yang dilakukan maupun arahan dari kepala bagian.
8. Instansi terutama Kepada Bagian Biro Pengembangan harus memberikan contoh bagaimana pentingnya kontribusi dalam hal pekerjaan seperti arahan dalam pengarsipan maupun input Simpeg yang dapat dilakukan lebih dari 2 pegawai sehingga arahan yang diterima pegawai dapat dilaksanakan dengan baik.
9. Kepala Bagian Biro Pengembangan harus memberikan arahan maupun contoh bagaimana pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara

efisien atau memberikan pelatihan khusus terhadap pegawai bagaimana melakukan pekerjaan yang efisien.