

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa data yang diperoleh mengenai analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, maka penulis memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
3. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
4. Kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

Selain kesimpulan yang didapatkan atau di tarik dari hasil penelitian, penulis juga menyimpulkan dari hasil pembahasan, dimana dapat diketahui bahwa Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. sangatlah penting. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik-praktik yang menjadi bagian dari identitas dan lingkungan kerja suatu

organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat memberikan berbagai dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia., sedangkan budaya yang negatif atau lemah dapat berdampak sebaliknya. Motivasi kerja merupakan faktor yang tidak terlalu penting bagi kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia karena jika dilihat, faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai yaitu antara lain kemampuan individu itu sendiri, lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan di dalam penulisan tesis berikut. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk pertimbangan sebagai penyempurnaan.

1. Budaya Organisasi pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan berupa nilai-nilai Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang telah ditanamkan kepada pegawai, harus terus disampaikan secara berkelanjutan sehingga menjadi sebuah kebiasaan bagi para pegawai untuk terus bersikap sesuai dengan aturan yang berlaku dan mencerminkan nilai-nilai Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
2. Perlu adanya motivasi tambahan yang diberikan kepada pegawai Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, agar pegawai tidak hanya bertujuan mencapai target kinerja, tetapi agar termotivasi untuk melampaui target kinerja yang telah ditetapkan.
3. Kepuasan kerja mampu menjadi faktor yang menguatkan ataupun melemahkan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia seperti

sistem yang dibangun secara kokoh, dengan para pegawai yang menjadi pondasi kuatnya. Hal tersebut harus tetap dipertahankan, agar sistem dapat terus berjalan tanpa bergantung atau terpengaruh pada faktor tertentu.

4. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam model mediasi (*interverning*), agar mengetahui pengaruh hubungan antar variabel independen dan dependen secara langsung dan tidak langsung.
5. Disarankan untuk Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia untuk dapat membuat suatu program nyata yang berkaitan dengan budaya organisasi, kinerja pegawai dan kepuasan kerja seperti halnya membuat suatu program "Culture Enhancement and Employee Engagement Initiative" dimana program tersebut bertujuan untuk memperkuat budaya organisasi yang positif, meningkatkan kinerja pegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan. Inisiatif ini mencakup beberapa komponen yang saling terkait dan saling mendukung.

