

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Hasil pengujian dalam penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Karyawan yang mengalami motivasi kerja intrinsik terbukti membantu hasil pada kinerja manajerial yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja ekstrinsik. Hal ini dapat terjadi karena ketika karyawan mendapatkan motivasi kerja intrinsik, maka karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan dengan keinginan dari dalam diri dan dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai yang diinginkan, sebaliknya karyawan yang mendapatkan motivasi kerja ekstrinsik, karyawan bisa terpengaruh oleh hal dari luar dalam diri, maka karyawan tidak bisa maksimal dalam melakukan tugas maupun pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan.

Hasil pengujian dalam penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi audit memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Karyawan yang mengalami budaya organisasi terbuka dan partisipasi terbukti membantu hasil pada kinerja manajerial yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mengalami budaya organisasi tertutup dan autokratif. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami budaya organisasi terbuka dan partisipasi dapat mendukung karyawan dalam mencapai tujuannya sedangkan untuk karyawan yang mengalami budaya organisasi tertutup dan autokratif kurang mendukung karyawan dalam mencapai tujuannya.

Hasil pengujian dalam penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial dengan adanya TQM. Dimana TQM merupakan sebuah sistem baru yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja manajerial dengan menyesuaikan pada sistem baru dan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila penyesuaian sebuah sistem baru yang ada di

perusahaan tidak berhasil maka dapat dinyatakan bahwa tidak semua sistem dapat menyesuaikan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi yang ada.

5.2. Keterbatasan

Tidak ada penelitian yang sempurna dimana setiap penelitian memiliki keterbatasan, dengan demikian keterbatasan penelitian ini adalah waktu penelitian yang cenderung singkat. Keterbatasan lainnya adalah karena COVID-19 dimana mengakibatkan waktu penelitian yang singkat sehingga sampel dari penelitian eksperimen tidak bisa dilakukan secara langsung yang dialihkan dalam bentuk googleform.

5.3. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan penelitian serupa dimasa depan dapat diperbaiki dan menjadi lebih baik.

5.3.1. Saran Akademis

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai referensi dalam melihat kinerja seseorang dalam perusahaan. Bisa menggunakan macam-macam dari masing-masing variabel sebagai bentuk penilaian kinerja dalam perusahaan dan variabel lainnya yang terkait.

5.3.2. Saran Praktis

Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kinerja manajerial dengan sistem baru berhasil, sehingga perusahaan dapat menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penyesuaian kinerja dari sistem tradisional ke sistem baru tidak perlu dikhawatirkan karena adanya motivasi kerja karyawan dan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga mendukung. Artinya kinerja yang baik didukung dengan motivasi kerja dan budaya organisasi yang diterapkan oleh sistem baru di perusahaan yaitu TQM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Ary, D. (2011). Pengantar Penelitian dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Cooper and Schindler. (2011). *Business Research Methods 11th ed.* New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Dewi, Intan Ratna. (2013). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM), Sistem Pengkurn Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi empiris pada Hotel di Kota Padang dan Bukittinggi). Skripsi Diterbitkan. Padang: Pps Universitas Negeri Padang
- Dharmayati, A. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- Ernawati Ita, (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV.Graha Indah Furniture Jepara. Skripsi, Universitas Negeri Semarang
- Flippo, Edwin B. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta Erlangga
- Gaspersz, Vincent. (2001). *Total Quality Management*.
- Gibson, dkk, (2009), *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Edisi 13. McGraw-Hill International Edition.
- Habibie, M. H., & Fakultas Ekonomi, M. (2016). Peran Kapasitas Individu dan Motivasi Kerja Jenis Sesi Paper: Full Paper. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Hariati. (2010). Pengaruh Penerapan Total Quality Management terhadap kinerja Manajerial. Skripsi. Universitas Sumatera Utara: Medan

- Hasibuan, Malayu S.P, (2007). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendriawan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Unniversitas Hasanuddin Makasar.
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luburić, Radoica. (2014). Total Quality Management as a Paradigm of Business Success. *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 3 (1): 59-80.
- Megantara, I., Suliyanto, dan Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Milliken CE, May HD. (2007). Sustained generation of electricity by the spore-forming, gram positive, Desulfotobacterium hafniense strain DCB2. *Applied Microbial and Cell Physiology* 73:1180-1189
- M.N. Nasution (2015). Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33–39.
- Murti, B., (2013). Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mondy, Noe & Premeaux. (1999). Human Resource Management. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Nawawi, H., (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada University Press, Jakarta
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Liliweri, Alo. (2014). Sosiologi dan Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Pamungkas, K. T. (2015). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial (studi empiris di Perusahaan Daerah Pasar Surya). *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 6(2), 178. <https://doi.org/10.26740/jaj.v6n2.p178-194>

- Pebrianti, T., dan Porwani, S. (2018). Persepsi Kepuasan Pasien Rawat Jalan Terhadap Pelayanan Petugas Di Bagian Pendaftaran Pada Puskesmas Sematang Borang Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 18–25. <https://doi.org/10.35908/JIEGMK.V8I2.327>
- Reynaldhie, Muhammad T., & Mahmudi. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan*. 2–23.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge, (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Salemba Empat: Jakarta.
- Russell, Lisa M., Brooklyn M. Cole and Raymond J.Jones. (2014). High-risk Occupations : How Leadership, Stress and Ability to Cope Influence Burnout in Law Enforcement. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 11(3), pp: 49-69
- Schein, E.H, (2008). *Organizational Culture and Leadership*. Penerbit: San Fransisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Shields, Michael & Dearman, David. (2001). Cost Knowledge and Cost-Based Judgment Performance. *Journal of Management Accounting Research - J Manag Account Res*. 13. 1-18. 10.2308/jmar.2001.13.1.1.
- Sholihin dan Ratmono, (2013), *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sutrischastini, A., dan Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Sutrisno, Edi. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wibowo, (2008). *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta