

BAB VII PENUTUP

7.1. Simpulan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta uji hipotesis, analisis dan pembahasan penelitian ini, disimpulkan sebagai berikut:

1. Integritas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian ini tidak mengonfirmasi teori Nadeak (2017). Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dkk (2015).
2. Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian mengonfirmasi teori oleh teori Anwar *et.al* (2012), dan Nyhan (2013). Dan mendukung hasil penelitian oleh Pertiwi dkk (2018) dan Gea (2016).
3. Integritas berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian mengonfirmasi teori oleh Yendrawati&N. R. Narastuti (2014), Sujiyanto (2017), Orchidia (2014). Dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnaena (2013), Sukmana & Indarto (2018), Ii & Dzikir (1999), Baisary (2013).
4. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori dari Amstrong (2014) dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widyaputra (2018) dan Siahaan (2014).
5. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Rivai (2016) dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Al-Madi dkk (2017).
6. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian tidak mengonfirmasi teori oleh Mangkunegara (2017) dan Mathis (2017). Mendukung hasil penelitian Salawangi et al (2018), namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang (2016), Omollo dkk (2015), Azwar & Siswanto (2015), Iswandani (2016), Nabi dkk (2017), Parashakti dkk (2018) dan Astuti & Lesmana (2018).
7. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Jawa Timur I. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Tubs dan Moss (2000) dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Goldfarb (1999), Somawardana et al (2019).

8. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori dari Sopiah (2014) dan Robbin & Judges (2017). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Siburian (2013) dan Davis (2017).
9. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori oleh Suranto (2011) dan Goris (2007). Dan mendukung hasil penelitian Ridwan, Hardhienata, dan Entang (2016) dan Usman (2013).
10. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Inegbedion *et al.*, (2020). Dan juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Javed, Balouch & Hassan (2014), Utama & Stiven (2014), Saputra, Bagia, Yulianthini (2016), Ali, Idris & Kalalinggi (2013).
11. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori oleh Murty (2012) dan Khan et al (2010). Dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Raza et al. (2014), Hafiz (2017)

7.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka untuk kepentingan pimpinan Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I, maupun ilmu pengetahuan selanjutnya disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I sebagai penggerak utama organisasi memiliki kesungguhan untuk mempraktikkan integritas melalui berbagai kesempatan diantaranya dengan pelaksanaan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), sehingga dapat mencegah terjadinya korupsi di dalam birokrasi melalui berbagai desain dan kebijakan publik yang berorientasi pada pencegahannya.
2. Pimpinan Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I dalam rangka memperkuat pengendalian integritas secara maksimal dan optimal dapat melakukan

- pembentukan Unit Intelijen Kepatuhan Internal khusus mengumpulkan Data terkait Gratifikasi dengan anggota yang bersifat rahasia sehingga dapat menimbulkan perasaan diawasi bagi setiap pegawai, mengingat besarnya peran Integritas terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional yang berdampak pada kinerja pegawai
3. Pimpinan Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I sebaiknya selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan rasa percaya diri, semangat, dan optimisme pegawai sehingga dapat membangun komitmen organisasional dan mencapai kepuasan kerja yang tentu saja akan menaikkan kinerja pegawai. Pimpinan Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I sebaiknya melakukan evaluasi terhadap IKU yang sudah disusun agar bisa mendapatkan gambaran kinerja secara akurat dan relevan dengan kondisi riil agar tidak terjadi Demotivasi bagi Pegawai pemilik IKU.
 4. Pimpinan Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I sebaiknya selalu meningkatkan komunikasi interpersonal sehingga dapat membangun komitmen organisasional dan mencapai kepuasan kerja yang tentu saja akan menaikkan kinerja pegawai.
 5. Temuan yang diperoleh pada penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengembangkan penelitian berikut sehingga pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia, berkembang sesuai dengan perkembangan waktu dan zaman.
 6. Kepada peneliti lain disarankan untuk meneliti lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang tidak hanya terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

Halaman ini sengaja dikosongi