

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kebijakan Tunjangan kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai STMM Yogyakarta adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil menunjukkan Nilai Sig. adalah $0,003 < 0,05$ dan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,190, artinya semakin besar dan baik sistem pemberian tunjangan kinerja maka akan semakin baik kinerja pegawai negeri di STMM Yogyakarta. TUKIN dapat menjadi sebuah sistem peningkatan kinerja pegawai yang optimal sekaligus menciptakan sebuah budaya di kalangan pegawai, dimana TUKIN dapat menciptakan kinerja yang bersih dan tertib serta tidak hanya termotivasi untuk mementingkan kepentingan pribadi. Akan tetapi memacu untuk dapat bekerja secara optimal untuk kepentingan organisasional dan tentunya untuk kepentingan perusahaan. Karena besaran TUKIN juga dipengaruhi oleh sukses dan tidaknya pegawai negeri bekerja untuk organisasi (perusahaannya).
2. Kebijakan Tunjangan Kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan hubungan tidak langsung memiliki nilai koefisien beta lebih kuat dibandingkan dengan hubungan langsung. Hal ini terbukti bahwa hubungan langsung antara tunjangan

kinerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,190, sedangkan hubungan tidak langsung antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,250 dari 0,620x0,403. Maka total pengaruh yang diberikan oleh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai yaitu $0,190 + 0,250 = 0,440$. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kebijakan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Ketika organisasi dapat bekerja dengan baik maka tunjangan kinerja yang diberikan akan naik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawainya.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Variabel yang digunakan masih terbatas pada hal-hal umum yang sering menjadi bahan penelitian peneliti pada umumnya. Kecenderungan masih bisa dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel lain yang dominan menggambarkan kinerja pegawai.
2. Sampel yang diambil masih terlalu sedikit, atau belum menyeluruh dan masih susah untuk digeneralisasikan sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih banyak

C. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Bagi STMM Yogyakarta

1. Untuk memperbaiki budaya kerja, maka perlu dilakukan perbaikan pada indikator sikap dalam bekerja. Hal yang perlu dilakukan adalah memperbaiki

komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan mengadakan acara rutin per unit kerja untuk membangun rasa kekeluargaan. Hal ini diperlukan karena sikap negatif pegawai pasti timbul dengan berbagai alasan, sebagai atasan harus mampu mengkomunikasikan masalah yang dihadapi serta memberikan solusi terbaik untuk masalah tersebut dan memberikan dorongan-dorongan positif bagi pegawai untuk memperbaiki sikapnya.

2. Untuk memperbaiki masalah yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan pegawai, terutama pada pegawai yang tingkat capaian kinerjanya masih rendah pemberian motivasi atau dorongan berupa semangat sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja secara aspek psikologi pegawai.
3. Pegawai perlu diberikan sosialisasi dan pemahaman bahwa tunjangan kinerja merupakan bentuk *reward and punishment system* dimana pegawai yang berprestasi akan memperoleh ganjaran lebih besar dibandingkan yang malas

Bagi penelitian selanjutnya

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dalam cakupan beberapa instansi, sehingga hasil penelitian bisa di generalisirkan.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proporsional.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan lebih banyak variabel ke dalam model penelitian yang berkaitan dengan pemberian kebijakan tunjangan kinerja.