

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Artinya, tinggi maupun rendahnya dukungan yang dirasakan pegawai di tempat kerja maka tidak mempengaruhi tingkat kinerjanya.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Artinya, tinggi maupun rendahnya keadilan mengenai prosedur yang dirasakan pegawai di tempat kerja maka tidak mempengaruhi tingkat kinerjanya.
3. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Artinya, semakin pegawai merasakan dukungan yang tinggi dari organisasi, maka pegawai juga akan semakin berkomitmen terhadap organisasi.
4. Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Artinya, semakin pegawai merasakan keadilan yang tinggi mengenai prosedur yang diterapkan organisasi, maka pegawai juga semakin berkomitmen terhadap organisasi.

5. Hasil hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasinya, maka pegawai akan semakin berkinerja lebih baik.
6. Hasil hipotesis keenam menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja. Artinya, dukungan organisasi yang dipersepsikan pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila melalui komitmen pegawai yang baik
7. Hasil hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja. Artinya, keadilan prosedural yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila melalui komitmen pegawai yang baik.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan Penelitian ini tentunya masih memiliki beberapa keterbatasan, beberapa hal yang perlu diungkapkan terkait keterbatasan penelitian yaitu:

1. Penelitian ini mengambil obyek penelitian Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta saja sehingga belum mencerminkan kondisi secara keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di DIY.
2. Data yang diperoleh dilihat dari uji normalitas kurang baik, terlihat dari uji normalitas yang menunjukkan ketidaknormalan data, sehingga perlu dilakukan *bootstrapping* data.

C. Saran

Penelitian Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran baik bagi Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan terkait realisasi variabel penelitian ini, maupun saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menyempurnakan temuan-temuan yang telah dihasilkan dari penelitian ini:

1. Saran Bagi Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta

Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi dan keadilan prosedural terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil BPS Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta melalui mediasi komitmen afektif. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan atau pengambil keputusan di Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta tetap perlu memperhatikan dukungan organisasi, keadilan prosedural, dan terutama komitmen afektif pegawai di tempat kerja, karena dengan komitmen pegawai yang baik maka kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat meningkat dan mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap Badan Pusat Statistik di tempat bekerja.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Perlu penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dengan menambahkan variabel-variabel yang lebih relevan yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun variabel yang dapat

menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu motivasi dan kompetensi (Darmawan, 2019). Motivasi sebagai penggerak, pengarah, membimbing pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja sedangkan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain variabel tersebut, kepemimpinan dan budaya organisasi juga turut berpengaruh terhadap kinerja (Syukur, Supriyono, dan Suparwati, 2019). Pemimpin yang mampu dan bisa mengambil keputusan dapat memberi pengaruh berupa mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sebagai upaya untuk mengakomodasi semua pihak di dalam organisasi agar dalam bekerja sesuai dengan mutu kerja. Selain hal tersebut, disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian yang lebih representatif, karena Pegawai Negeri Sipil di lembaga lain mempunyai karakteristik yang berbeda dan penting juga untuk dikaji lebih lanjut.