

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

PENELITIAN

A. Simpulan

Beedasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi serta motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai STMM Yogyakarta peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* terhadap model penelitian, hanya empat yang masuk kategori good fit yaitu RMSEA, TLI, CFI dan CMIN/DF. Sedangkan lainnya masuk ke dalam kategori unfit karena berada dibawah kriteria *cut-off value* yang telah ditentukan.
2. Keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta, dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat persepsi pegawai terhadap keadilan

distributif kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja yang diberikan pegawai terhadap instansi tempat bekerja.

3. Keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta. Sama halnya dengan keadilan distributif kompensasi, tingginya persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai STMM Yogyakarta.
4. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta, tingginya motivasi dalam bekerja pada pegawai belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai STMM Yogyakarta. Namun motivasi intrinsik lebih signifikan melalui kepuasan kerja.
5. Keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai STMM Yogyakarta. Artinya, tingginya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan kinerja dari pegawai STMM Yogyakarta.

6. Keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai STMM Yogyakarta, artinya tinggi atau rendahnya keadilan prosedural kompensasi yang dirasakan oleh pegawai tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai STMM Yogyakarta.
7. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai STMM Yogyakarta, artinya, jika motivasi pegawai tinggi, maka kepuasan kerja juga akan ikut meningkat. Demikian pula sebaliknya.
8. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi antara keadilan distributif kompensasi dan kinerja pegawai STMM Yogyakarta.
9. Kepuasan kerja tidak terbukti menjadi variabel mediasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta.
10. Kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta.

11. Terdapat adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai STMM Yogyakarta. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika para pegawai STMM Yogyakarta menunjukkan tingkat kepuasan tinggi, maka kinerja mereka juga akan meningkat.
12. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi STMM Yogyakarta jika ingin meningkatkan kinerja para pegawai mereka.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Meskipun persepsi pegawai terhadap keadilan prosedural

kompensasi tergolong tinggi ternyata tidak cukup untuk mendorong kepuasan kerja pada STMM Yogyakarta. Oleh karena itu disarankan untuk lebih melibatkan pendapat dari para pegawai terhadap prosedur pemberian kompensasi. Disamping itu transparansi dalam prosedur pemberian kompensasi juga diharapkan lebih baik untuk ke depannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel keadilan kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja, hasilnya tidak semua variabel yang diuji berpengaruh terhadap variabel independen yang diajukan. Maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan variabel-variabel yang belum pernah di uji di STMM Yogyakarta, sehingga dapat mengungkap lebih banyak wacana baru dengan adanya generalisasi terhadap variabel-variabel lain yang lebih luas.

C. Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden pada penelitian ini pada awalnya berjumlah 117 orang, namun kuisioner yang kembali hanya 105 buah kuisioner. Sehingga penelitian ini menggunakan jumlah kuisioner yang kembali untuk diolah lebih lanjut.
2. Dari hasil uji model SEM masih terdapat beberapa kekurangan karena beberapa kriteria masih digolongkan *unfit*, sehingga untuk mengatasi hal tersebut pada penelitian yang akan datang dapat diantisipasi dengan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak.
3. Tidak adanya kuisioner terbuka dalam penelitian ini, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode survey dan hanya menggunakan metode tertutup sebagai alat pengumpulan data responden.