

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, proses penelitian, tujuan dan hasil penelitian maka dirumuskan beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh sebuah instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Kebutuhan berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Prestasi yang diperoleh pegawai dapat mengukur sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi. Semakin tinggi kebutuhan berprestasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Arah positif yang berarti semakin tinggi kebutuhan untuk berafiliasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

5. Kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Kebutuhan kekuasaan merupakan motivasi dari sebagian kecil pegawai yang pelayanan masyarakat.

5.2. Keterbatasan

1. Penelitian ini sebatas meneliti satu Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta yang sebatas mengangkat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi.
2. Data penelitian menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup skala likert tanpa di lakukan wawancara dengan satu per satu pegawai.

5.3. Saran

1. Bagi pihak Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian maka sebaiknya pimpinan kecamatan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi. Gaya kepemimpinan perlu dievaluasi ulang agar sesuai dengan sikap pegawai. Kompensasi perlu dipertimbangkan sesuai dengan kontribusi pegawai terhadap instansi terkait. Selain itu, atasan sebaiknya melihat karyawan yang berprestasi sehingga perlu tindak lanjut yang sesuai. Hal ini bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai

yang meningkat ini dapat menjadi indikator bahwa kecamatan yang merupakan lembaga layanan, masyarakat dapat melayani masyarakat dengan baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin, motivasi kerja, lingkungan kerja, bonus, sarana dan prasarana yang mendukung, sehingga penelitian selanjutnya dapat dinilai dari sudut pandang yang lebih luas.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan selain menggunakan kuesioner dapat juga di dukung dengan hasil wawancara dengan pegawai, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.