

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY, dimana semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin tinggi.
- 2) *Need for achievement* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY sehingga tinggi rendahnya motivasi untuk berprestasi yang dimiliki oleh pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
- 3) *Need for affiliation* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. Dengan demikian semakin tinggi motivasi untuk berafiliasi dari setiap pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.
- 4) *Need for power* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi untuk berkuasa dari seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin baik.
- 5) Keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem

kompensasi di BPS Provinsi DIY telah dirasakan adil oleh pegawainya sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan.

- 6) Iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan sebagai berikut:

- 1) Penulis tidak mempertimbangkan seluruh faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di BPS Provinsi DIY dan mengasumsikan bahwa kinerja pegawai hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi. Untuk selanjutnya bisa dilakukan penelitian dengan mempertimbangkan lebih banyak lagi variabel yang diasumsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
- 2) Subyek pada penelitian ini sangat terbatas sehingga tidak bisa digunakan untuk menggeneralisasi. Jika memungkinkan penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan sampel yang lebih besar dengan karakteristik responden yang lebih beragam.

5.3. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi DIY maka pihak pimpinan dan instansi perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya-upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, menumbuhkan *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power* pada masing-masing pegawai, serta lebih menerapkan sistem kompensasi yang berasas keadilan.
- 2) Di antara kelima variabel bebas tersebut diketahui bahwa variabel *need for achievement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi dari masing-masing pegawai dengan cara memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian prestasi oleh pegawai. Selain itu juga perlu ditumbuhkan kondisi persaingan kerja yang sehat untuk memacu motivasi berprestasi untuk setiap pegawai. Hal ini berkaitan dengan akan diterapkannya sistem kompensasi berbasis kinerja, dimana kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya bisa ditambahkan lebih banyak lagi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja sehingga akan lebih mudah diketahui kekuatan maupun kelemahan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan tersebut bisa disusun strategi untuk lebih menonjolkan faktor yang menjadi kekuatan dan mengatasi faktor yang mampu menjadi ancaman bagi peningkatan kinerja pegawai.