

## **BAB V**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan dimuka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan termasuk kategori baik. Hal ini berarti motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan sudah memenuhi sebagaimana yang diharapkan.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan, sehingga terbukti secara empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2. Keterbatasan**

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang tidak dapat dihindari dari penelitian ini, Beberapa keterbatasan tersebut antara lain :

1. Hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi karena responden penelitian ini hanya terbatas pada karyawan di salah satu Dinas yang ada di Pemda Kota BauBau, Yaitu Dinas Perhubungan. Penelitian ini mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda jikasampel lebih diperluas lagi keseluruhan Dinas/Instansi yang ada di Pemda Kota BauBau.

2. Semua instrumen dari variabel yang dianalisis menggunakan *self assessment* baik variabel motivasi kerja, komitmen organisasi maupun kinerja karyawan. Kelemahan instrument yang digunakan berdasar *self assessment* adalah kemungkinan adanya bias karena nilai harapan (expected value) dapat terlalu tinggi. Hasil yang sedikit berbeda mungkin akan diperoleh jika ada tambahan dalam metode pengumpulan data.
3. Terbatasnya independen variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini akan memengaruhi hasil penelitian mengingat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ivancevich (1990) cukup banyak, tidak hanya dipengaruhi factor psikologi seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi tetapi juga dipengaruhi oleh individu seperti kecakapan dan keterampilan, dan faktor organisasi seperti struktur, kepemimpinan, pengajaran dan *job design*. Hasil penelitian akan berbeda apabila factor-faktor selain motivasi kerja dan komitmen organisasi seperti tersebut di atas dimasukkan dalam model penelitian.

### 5.3. Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi :

1. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi kerja dan Komitmen organisasi adalah merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh suatu unit organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

3. Bias yang terjadi dalam penilaian kinerja karena digunakan *self-assessment* dapat dieliminir apabila metode pengumpulan data tidak hanya dengan penyebaran/pengisian kuesioner oleh responden, tetapi juga melalui penelitian dari atasan langsungnya.
4. Untuk dapat mendapatkan penelitian yang lebih baik pada penelitian – penelitian mendatang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja, sebaiknya faktor individu dan faktor organisasi perlu dimasukkan ke dalam model penelitian.