

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### 5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1. Keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.
- 5.1.2. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.
- 5.1.3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.
- 5.1.4. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*) tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.

#### 5.2. SARAN

Langkah-langkah alternatif manajerial yang dapat dilakukan oleh pimpinan antara lain:

- 5.2.1. Transparansi terhadap sistem penilaian prestasi, dengan standarisasi kriteria penilaian berupa keterbukaan dan keadilan yang tinggi. Sehingga pegawai merasa diperlakukan adil dalam hal kompensasi. Dengan demikian akan selalu tercipta suasana kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

5.2.2. Melakukan motivasi kerja secara terus-menerus agar tetap memiliki pegawai dengan kinerja tinggi. Dari hasil penelitian ini motivasi tersebut bisa melalui peningkatan *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need for Power* (kebutuhan untuk kekuasaan), maupun *Need for Affiliation* (kebutuhan berafiliasi). Dengan demikian akan memiliki pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi. Dengan komitmen afektif yang tinggi maka kinerja dan prestasi kerja juga akan tinggi pula.

#### 5.2.3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Pada penelitian ini hanya meneliti lima variabel saja, tentu saja masih banyak variabel lain di luar penelitian ini yang dapat meningkatkan komitmen afektif. Untuk itu disarankan kepada penelitian yang akan datang untuk menggunakan variabel lain diluar penelitian ini.

### 5.3. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1. Dari model yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini, hanya lima variabel yang diuji yaitu: keadilan kompensasi, *Need for Achievement*, *Need for Power*, *Need for Affiliation* dan komitmen afektif.

5.3.2. Meskipun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sensus namun masih bisa dikembangkan lagi dengan menambah sampel yang lebih besar lagi. Artinya tidak hanya pegawai BPS Provinsi saja yang diteliti, namun bisa ditambah lagi dengan BPS Kabupaten/Kota.

5.3.3. Item pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini hendaknya lebih diperinci lagi supaya dapat menggambarkan bagaimana strategi yang dijalankan dan target yang ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.