

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Need for achievement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY
2. *Need for power* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY
3. *Need for Affiliation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY
4. *Need for achievement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY
5. *Need for power* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY
6. *Need for Affiliation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY

7. Komitmen organisasi Balai Metrologi DIY berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta. perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan belajar bagi pegawai dengan prestasi kerja yang baik. Selain itu Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta juga dapat lebih memberikan ruang kreatifitas pada pegawai agar pegawai terdorong untuk memberikan kinerja optimal guna pencapaian tujuan organisasi
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 92 responden. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan sampel pegawai dari semua bagian yang ada pada. sehingga tingkat generalisasinya dapat lebih ditingkatkan.
2. Beberapa kriteria goodness of fit belum terpenuhi, hal ini mungkin disebabkan oleh variabel bebas yang belum dimasukkan dalam model, karena banyak variabel yang mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi.