

## **BAB V**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin baik keadilan distributif karir maka komitmen afektif juga akan semakin baik.
2. Keadilan prosedural karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin baik keadilan prosedural karir maka komitmen afektif juga akan semakin baik.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin tinggi motivasi maka komitmen afektif juga akan semakin baik.
4. Keadilan distributif karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten

Bantul, semakin baik keadilan distributif karir maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

5. Keadilan prosedural karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin baik keadilan prosedural karir maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
6. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
7. Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin baik komitmen afektif maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
8. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
9. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

## **B. Keterbatasan**

1. Penelitian ini mengambil sampel pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul tanpa membedakan status pegawai apakah pegawai tetap atau pegawai kontrak sehingga ada kemungkinan terdapat perbedaan motivasi dan komitmen dari pegawai.
2. Variabel yang diteliti yang mempengaruhi komitmen afektif dan kinerja hanya keadilan distributif karir, keadilan prosedural karir, dan motivasi.

## **C. Saran**

1. Kepala Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul hendaknya memperhatikan variabel-variabel keadilan distributif karir, keadilan prosedural karir, dan motivasi karena faktor-faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Keadilan distributif karir yang perlu ditingkatkan adalah peningkatan karir pegawai hendaknya lebih menggambarkan apa yang telah pegawai berikan kepada tempat kerja. Keadilan prosedural karir yang perlu ditingkatkan yaitu prosedur karir hendaknya didasarkan pada informasi akurat. Motivasi kerja yang perlu ditingkatkan adalah pegawai mengerjakan pekerjaan karena merasa bertanggung jawab.

2. Peneliti yang akan datang hendaknya mempertimbangkan faktor pegawai karyawan dalam mengambil sampel.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memodifikasi model yang diajukan agar kriteria *goodness of fit* yang didapatkan terpenuhi kriteria yang baik.