

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Interactional justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performace* PNS di BKPSDM Kab. Padang Pariaman, artinya sikap dan perilaku atasan pasca keputusan dibuat tidak mempengaruhi kinerja dari para PNS.
2. *Procedural justice* tidak berpengaruh signifikan dan berkorelasi negatif terhadap *job performance*, artinya semakin dilibatkannya seluruh PNS pada setiap musyawarah keputusan untuk memberikan ide dan pandangannya masing-masing sebelum keputusan dibuat, malah akan menjadi pemicu penurunan performance.
3. *Interactional justice* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective committment* PNS di BKPSDM Kab. Padang Pariaman, artinya ketulusan komitmen PNS di BKPSDM Kab. Padang Pariaman sangat bergantung pada sikap dan perilaku atasan pasca keputusan dibuat atau dalam implementasi keputusan yang telah dibuat, seperti keterbukaan informasi, dan *attitude* atasan pada bawahan.
4. *Procedural justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment* PNS di BKPSDM Kab. Padang Pariaman. Artinya, dilibatkan atau tidak libatkannya para PNS di BKPSDM pada musyarawah keputusan tidak akan mempengaruhi tingkat komitmen



affektif mereka, hal ini dikarenakan oleh sudah tertanamnya rasa bangga para PNS terhadap profesinya saat ini dan adanya rasa kekeluargaan yang tercipta antar kolega yang membuat mereka menjadi nyaman di tempat kerja.

5. *Affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance PNS di BKSDM Kab. Padang Pariaman, artinya semakin tinggi tingkat *affective commitment* para PNS di BKSDM Kab. Padang Pariaman, maka akan semakin baik kinerja mereka.
6. Hasil penelitian ini menemukan bahwa peran *affective commitment* sukses secara *partial* memediasi hubungan antara *interactional justice* dan *job performance*. Hasil ini mengartikan bahwa kuatnya *affective commitment* para PNS di BKPSDM yang disebabkan oleh adanya keadilan interaksional di BKPSDM, akan mendorong peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.
7. Penelitian ini menunjukkan kontribusi *partial affective commitment* dalam memediasi hubungan *procedural justice* dan *job performance* PNS di BKPSDM Kab. Padang Pariaman, tidak mampu membuat hubungan ini menjadi signifikan.

5.2. Implikasi Penelitian

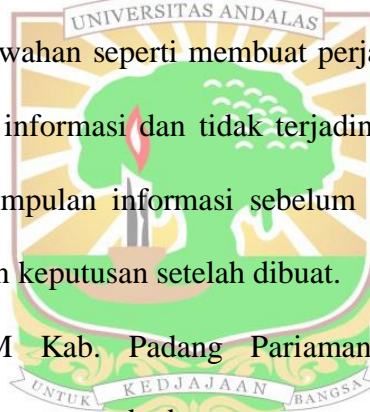
Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka implementasi yang disarankan kepada BKPSDM Pemerintah Kab. Padang Pariaman sebagai berikut :

1. Pimpinan BKPSDM Kab. Padang Pariaman dapat melakukan evaluasi kinerja bulanan pegawai. Kemudian memberikan *reward non finansial* bagi pegawai yang memiliki kinerja terbaik seperti pemberian sertifikat

penghargaan dan memberikan *punishment* bagi pegawai yang memiliki kinerja dibawah ekspektasi pimpinan. Sehingga dapat memotivasi pegawai BKPSDM Kab. Padang Pariaman untuk menggunakan keterampilan yang dimilikinya secara maksimal dan memberikan hasil kerja yang maksimal kepada instansi. Selanjutnya dengan pemberian sistem *reward* dan *punishment* yang dilakukan oleh pimpinan BKPSDM ini, dapat menginspirasi bawahan dengan rasa keadilan agar semangat kerja bawahan kembali pulih, dan mampu memberikan kinerja terbaik di masa akan datang.

2. Pimpinan BKPSDM Kab. Padang Pariaman dapat menciptakan komunikasi yang lebih baik dan keseimbangan orientasi dan ekspektasi antara atasan dan bawahan seperti membuat perjanjian kerja. Sehingga adanya keterbukaan informasi dan tidak terjadinya lagi *misperception* dalam proses pengumpulan informasi sebelum keputusan dibuat dan dalam pengaplikasian keputusan setelah dibuat.

3. Pimpinan BKPSDM Kab. Padang Pariaman dapat mengadakan pertemuan/rapat bulanan untuk dapat mengumpulkan informasi yang lebih lengkap, detail, dan akurat terkait permasalahan yang ada diinstansi, sehingga seluruh pegawai merasa memperoleh kesempatan yang sama dalam menyampaikan aspirasinya dan tidak hanya pihak tertentu saja. Selanjutnya dengan diperolehnya informasi yang akurat, maka pimpinan BKPSDM dapat membuat keputusan tepat untuk penyelesaian permasalahan dalam instansi dan peningkatan kinerja BKPSDM Kab. Padang Pariaman dikemudian harinya. Kemudian

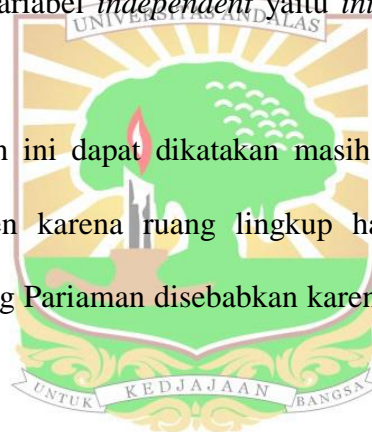


dengan adanya pertemuan bulanan ini, dapat meningkatkan kepekaan pegawai terhadap permasalahan yang ada di BKPSDM dan merasa adanya tanggung jawab bersama dalam penyelesaian permasalahan yang ada di instansi sehingga dapat meningkatkan harmonisasi hubungan kerja dan lebih meningkatkan kerjasama pegawai BKPSDM Kab. Padang Pariaman.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan selama proses penyelesaian, dan akan dirincikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel mediasi yaitu *affective commitment* dan dua variabel *independent* yaitu *interactional justice* dan *procedural justice*.
2. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil sebanyak 48 responden karena ruang lingkup hanya PNS BKPSDM Pemerintah Kab. Padang Pariaman disebabkan karena keterbatasan jumlah pegawai.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya BKPSDM Kab. Padang Pariaman yang merupakan salah satu diantara banyaknya instansi di Lingkungan Pemerintah Kab. Padang Pariaman.



5.4. Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, maka ada beberapa saran untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa, yakni sebagai berikut :

1. Penelitian berikutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti *job satisfaction* dan *leadership style* yang cocok untuk diterapkan di lingkungan BKPSDM, agar aspek keadilan dapat tercapai secara maksimal, dan kinerja dapat melebihi ekpektasi organisasi.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan menggunakan data terbaru agar dapat menggambarkan aspek keadilan secara menyeluruh.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian seperti pada instansi lainnya di Lingkungan Pemerintah Kab. Padang Pariaman, Perusahaan Swasta dan BUMN.

