

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22 for Windows* mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi terhadap kinerja pegawai pemerintah (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, keterbatasan dan implikasi sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen, artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerjanya akan meningkat.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya akan meningkat.
3. Variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen, artinya semakin baik komunikasi antar pegawai dan antar atasan ke pegawai maka kinerjanya akan meningkat.
4. Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi secara bersama – sama atau stimulan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

pemerintah (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen.

## **5.2. Keterbatasan**

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan pada pegawai pemerintah (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.
- b. Penelitian ini terbatas pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi dan kinerja.

## **5.3. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka perlu dikembangkan implikasi manajerial sebagai berikut

### **5.3.1 Implikasi Praktis**

1. Untuk variabel Disiplin Kerja, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator saya bekerja sama dengan teman supaya pekerjaan cepat selesai. Berdasarkan temuan ini, kebijakan yang dapat dilakukan oleh kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen adalah dengan mengevaluasi dan melakukan pemantauan secara berkesinambungan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai

ASN agar dapat mempertahankan profesionalismenya sebagai seorang ASN dan kedisiplinan dalam bekerja meningkat.

2. Untuk variabel Motivasi Kerja, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator saya dipuji atas hasil kerja saya yang baik. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen adalah dengan memberikan motivasi yang baik, memberikan pelatihan, fasilitas yang mendukung dan memberikan dukungan bila ada ASN yang mempunyai atau memberikan ide kepada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen.
3. Untuk variabel Komunikasi, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya / atasan. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen adalah dengan lebih merespon apa yang diminta pegawai atau usulan / ide apa yang disampaikan oleh pegawai.
4. Untuk variabel Kinerja, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan temuan ini, kebijakan yang dapat dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen adalah dengan mengevaluasi dan melakukan

pemantauan secara berkesinambungan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai ASN agar dapat mempertahankan profesionalismenya sebagai seorang ASN supaya kinerjanya meningkat.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2018), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen, terutama yang berkaitan secara langsung

terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Potoru (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen terutama yang berkaitan secara langsung terhadap kinerja.

