

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22 for Windows* mengenai Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control*, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI Kaligending, Kabupaten Kebumen, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerjanya akan meningkat.
2. Variabel *Internal Locus of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, artinya semakin baik *Internal Locus of Control* maka kinerjanya akan meningkat.
3. Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, artinya semakin baik Motivasi maka kinerjanya akan meningkat.
4. Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control*, Motivasi secara bersama – sama atau stimulan berpengaruh terhadap kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending.

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 pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.
- b. Penelitian ini terbatas pada variabel Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control*, Motivasi, dan kinerja.

5.3. Implikasi

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

5.3.1 Implikasi Praktis

Implikasi Praktis adalah hasil temuan penelitian yang dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya.

1. Untuk variabel Disiplin Kerja, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator Saya patuh terhadap standar kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan temuan ini, kebijakan yang dapat dilakukan oleh Kepala UPTD PJI Kaligending, Kabupaten Kebumen adalah dengan mengevaluasi dan melakukan pemantauan secara berkesinambungan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai NON PNS agar dapat

mempertahankan profesionalismenya dan kedisiplinan dalam bekerja meningkat.

2. Untuk variabel *Internal Locus of Control*, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator Dengan kemampuan yang saya miliki, saya usahakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan selalu dikerjakan dengan baik, berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh Kepala UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen adalah dengan memberikan dukungan kepada pegawai NON PNS supaya para pegawai mempunyai kemauan yang lebih dalam bekerja.
3. Untuk variabel Motivasi, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah indikator Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya yang baik. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh Kepala UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen adalah dengan membreikan motivasi dan penghargaan kepada pegawai yang bekerja sesuai dengan penilaian kerja.
4. Untuk variabel Kinerja, indikator yang memiliki pengaruh paling lemah adalah Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari tugas yang diberikan atasan. Berdasarkan temuan ini, kebijakan yang dapat dilakukan oleh Kepala UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten

Kebumen adalah dengan mengevaluasi dan melakukan pemantauan secara berkesinambungan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai NON PNS agar dapat mempertahankan profesionalismenya supaya kinerjanya meningkat.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi Teoritis adalah kontribusi berupa hasil penelitian terhadap teori atau penemuan terdahulu.

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 UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten 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 *Internal Locus of Control* memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faishal Qorni (2021) menunjukkan bahwa semakin tinggi *Internal Locus of Control*, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Penelitian ini diharapkan

dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen terutama yang berkaitan secara langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting *Internal Locus of Control* dalam meningkatkan kinerja.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arry Singgih Eko Harsono, Nugroho Mardi W., C. Sri Hartati (2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen terutama yang berkaitan secara langsung terhadap kinerja.