

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Hasil ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

6. Terdapat pengaruh positif signifikan komitmen afektif kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan
7. Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
8. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Artinya, terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
9. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Artinya, terdapat pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
10. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Artinya, variabel motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

## **5.2 Keterbatasan**

Pelaksanaan penelitian ini memiliki suatu keterbatasan yang dapat

digunakan sebagai evaluasi dan dapat dilakukan untuk perbaikan oleh peneliti lain kedepannya. Keterbatasan penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Responden penelitian dibatasi pada pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo yang jumlahnya cenderung sedikit yaitu 159 pengurus sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk semua KPSPAM lain yang tentunya memiliki perbedaan dalam lingkungan kerja, kemampuan kerja maupun komitmen afektif.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada variabel-variabel yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, kemampuan kerja, komitmen afektif, dan motivasi kerja.

## **5.3 Implikasi**

### **5.3.1 Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut dapat diberikan beberapa implikasi praktis bagi pengurus KPSPAM dan peneliti selanjutnya seperti berikut:

1. Pengurus KPSPAM dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan dapat lebih berfokus pada peningkatan lingkungan kerja, contohnya dengan meningkatkan komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja.
2. Perlunya pengurus KPSPAM meningkatkan ketrampilan guna meningkatkan kualitas pekerjaan untuk memotivasi dan

- meningkatkan kinerja pengurus KPSPAM, yaitu dengan adanya pelatihan teknis dan administrasi pembukuan KPSPAM sesuai dengan tupoksi pengurus
3. Pelatihan kemampuan kerja yang diberikan kepada pengurus KPSPAM sebaiknya mencakup elemen-elemen yang mendukung penguatan motivasi kerja, seperti pengenalan aplikasi pengelolaan SPAM Digi Tirta dan simulasi penyelesaian masalah. Hal ini akan membantu mengoptimalkan kontribusi kinerja pengurus KPSPAM.
  4. Perlunya pengurus KPSPAM meningkatkan komitmen afektif yang dapat menunjang motivasi kerja pengurus KPSPAM seperti diskusi bersama terkait penyamaan persepsi pengelolaan SPAM dan tujuan KPSPAM serta partisipasi aktif dalam organisasi KPSPAM ini
  5. KPSPAM juga perlu mengevaluasi terkait aspek kinerja pengurus KPSPAM khususnya yang masih kurang pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat di KPSPAM Kabupaten Purworejo.
  6. Perlu adanya upaya meningkatkan motivasi pengurus KPSPAM terkait insentif dari jabatan dan tugas yang dilakukan oleh pengurus KPSPAM, sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena masih ada pengurus KPSPAM yang tidak menerima insentif .
  7. Perlunya pengurus KPSPAM memahami dengan baik kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh KPSPAM termasuk anggaran dasar

dan anggaran rumah tangga KPSPAM serta rencana kerja KPSPAM untuk pengelolaan yang baik.

8. Perlunya pengurus KPSPAM meningkatkan kerjasama tim, baik antar pengurus dengan pengurus maupun pengurus dengan pimpinan guna meningkatkan pengelolaan KPSPAM yang baik.
9. Peneliti selanjutnya perlu menambah sampel penelitian dan mengambil obyek pada instansi yang berbeda sehingga ada keterwakilan dari populasi yang ada.
10. Perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lain misalnya kepuasan kerja, kompetensi maupun kompetensi pelatihan.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Pada penelitian ini, model yang dikembangkan digunakan untuk memperkuat dan mendukung teori hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ini merupakan hasil hipotesis yang memiliki hubungan dengan implikasi teoritis.

1. Kontribusi terhadap Teori Kognitif-Evaluatif (*Cognitive Evaluation Theory*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM, dimana hal ini sesuai dengan teori evaluasi kognitif yang dikembangkan berdasarkan hasil empiris tentang pengaruh faktor eksternal (*reward* dan *feedback*,) terhadap motivasi intrinsik (Huyen, 2020). Teori ini

menempatkan faktor-faktor eksternal dalam konteks dinamis dengan perasaan kompeten dan otonomi untuk menentukan faktor-faktor tersebut berdampak pada motivasi. Namun, dalam konteks pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pengurus KPSPAM. Penelitian ini memperkuat teori dan temuan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Teori *cognitive evaluation* menekankan pentingnya rasa kompetensi menjadi faktor kunci untuk motivasi intrinsik. waktu karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, mereka merasa lebih kompeten untuk melaksanakan tugas mereka. Pengembangan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pengembangan profesional akan memperkuat rasa kompetensi karyawan. waktu karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yg diharapkan untuk sukses, mereka akan lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang. Penelitian ini memperkuat teori dan temuan penelitian sebelumnya bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menambah wawasan teoritis tentang peran motivasi kerja, memperkuat komitmen afektif dalam sebuah organisasi yaitu KPSPAM di Kabupaten Purworejo.
4. Hasil penelitian ini memperkuat literatur tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pengurus KPSPAM khususnya

KPSPAM di Kabupaten Purworejo.

5. Hasil penelitian ini memperluas bukti empiris yang mendukung peran kemampuan kerja sebagai predictor utama kinerja pengurus KPSPAM. Penelitian ini memperkuat teori *cognitive evaluative* dengan menegaskan relevansinya dalam pengelolaan KPSPAM khususnya untuk pengurus KPSPAM.
6. Hasil penelitian ini memperluas bukti yang mendukung peran komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM. Penelitian ini memperkuat teori *cognitive evaluative* dengan menegaskan relevansinya dalam pengelolaan KPSPAM khususnya untuk pengurus KPSPAM.
7. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya dan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo maka semakin tinggi pula kinerja pengurus KPSPAM, khususnya dalam pengelolaan sistem penyediaan air minum.
8. Temuan ini menambah wawasan teoritis tentang peran mediasi motivasi kerja, memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan pendekatan yang lebih holistic dengan melihat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja secara terpisah tetapi juga melihat motivasi kerja sebagai mediatornya.
9. Penelitian ini memperluas teori yang mendukung mediasi motivasi kerja, menegaskan pentingnya kolaborasi dalam memperkuat antar

faktor internal dengan kinerja karyawan.

10. Penelitian ini memperluas teori yang mendukung mediasi motivasi kerja, menegaskan pentingnya kolaborasi dalam memperkuat kemampuan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan khususnya dalam pengelolaan KPSPAM.

