

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. *Internal Locus of Control* (ILOC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen.
2. *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen.
3. *Internal Locus of Control* (ILOC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen.
4. *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruh Kinerja Pegawai.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara *Internal Locus of Control* (ILOC) terhadap Kinerja Pegawai.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Pegawai.

## 5.2. Keterbatasan

Adapun Keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini terdapat kekurangan pemahaman dalam menjawab butir pernyataan kuisisioner serta kurangnya dalam hal kepedulian responden dalam menjawab pernyataan kuisisioner.
2. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuisisioner.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pengetahuan penulis dalam membuat dan Menyusun penelitian ini, sehingga perlu diuji ataupun dikembangkan Kembali supaya penelitian bisa lebih berkembang.

## 5.1. Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang memiliki implikasi penting bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen. Implikasi dari penelitian ini antara lain :

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Internal Locus of Control* (ILOC) berpengaruh secara signifikan dengan

kepuasan dan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen. Artinya memberikan tambahan pemahaman bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran ganda, yakni sebagai pendorong kepuasan sekaligus sebagai faktor langsung yang meningkatkan kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja, sehingga memperjelas pemahaman bahwa aspek kepribadian individu merupakan variabel penting yang perlu dipertimbangkan dalam studi mengenai kinerja pegawai.
3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Internal Locus of Control* (ILOC) pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dapat dilakukan oleh instansi adalah untuk memahami mengapa individu bertindak berbeda satu sama lain.
4. Model penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh factor locus kendali dan persepsi organisasi, sehingga memperkaya literatur dengan model yang lebih integrative dibanding penelitian yang hanya menyoroti satu sisi saja.

5. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai mengkonfirmasi pentingnya aspek afektif dalam memprediksi perilaku kerja, yang memberikan tambahan bukti empiris peningkatan kepuasan berimplikasi pada peningkatan kinerja dalam konteks organisasi pelayanan publik.
6. Organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kemampuan problem solving pegawai. Program tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk pola pikir positif yang mendukung *internal locus of control*. menunjukkan bahwa karakter pegawai yang memiliki *internal locus of control* cenderung berorientasi pada pencapaian hasil kerja secara langsung, sehingga kepuasan kerja bukan menjadi mekanisme utama dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya program pengembangan yang berkelanjutan, pegawai diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja secara konsisten.
7. Perlunya kebijakan organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai secara menyeluruh. Hal ini mencakup kejelasan pembagian tugas, sistem promosi yang transparan, serta pemberian penghargaan yang adil. Kebijakan yang adil dan transparan akan meningkatkan rasa kepercayaan pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada

meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai. dukungan organisasi lebih mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung melalui rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai, sehingga kepuasan kerja bukan mekanisme utama dalam hubungan tersebut.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan kuat terhadap internal locus control cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, inisiatif yang lebih tinggi, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasakan adanya perhatian, penghargaan, serta dukungan dari pimpinan dan institusi cenderung memiliki rasa memiliki (*sense*

*of belonging*) yang lebih kuat terhadap organisasi. Rasa memiliki tersebut mendorong peningkatan komitmen dan tanggung jawab kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian, kontribusi dalam mengintegrasikan dua perspektif utama dalam perilaku organisasi, yaitu perspektif individual dan perspektif organisasional. *Internal locus of control* merepresentasikan faktor internal atau karakteristik personal pegawai, sedangkan *perceived organizational support* merepresentasikan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan hanya dari satu dimensi saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis individu dan dukungan lingkungan organisasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *internal locus of control* dan *perceived organizational support* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi. Hal ini mempertegas bahwa kondisi psikologis pegawai menjadi jembatan yang menghubungkan faktor individu dan faktor organisasi dengan hasil kerja. Peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi tidak hanya memperhatikan

aspek struktural, tetapi juga memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai.

5. Berdasarkan hasil penelitian, mengenai *locus of control* dan *perceived organizational support* banyak dilakukan pada sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menguji dan membuktikan relevansi kedua konsep tersebut dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. teori-teori perilaku organisasi yang berkembang secara umum juga dapat diterapkan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. penelitian ini memperluas cakupan penerapan teori serta memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dalam sektor publik.
6. Berdasarkan hasil penelitian, menghasilkan suatu model konseptual yang menempatkan *internal locus of control* dan *perceived organizational support* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
7. Berdasarkan hasil penelitian, menegaskan bahwa pendekatan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu mempertimbangkan keseimbangan antara pengembangan karakteristik individu dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat landasan teoritis bahwa kinerja

pegawai merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor personal dan faktor organisasi yang dimediasi oleh kondisi psikologis berupa kepuasan kerja.

