

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22 for Windows* mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai NON PNS UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) Wilayah Sempor Kabupaten Kebumen bersama – sama secara mempunyai pengaruh terhadap kinerja, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, keterbatasan dan implikasi sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang mempersentasikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja terbukti, artinya ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja (Eky Dwi Relita Jayanti, (2022). Hal ini berarti, baik buruknya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) yang mempersentasikan pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja terbukti, artinya ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Motivasi

Intrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja (Khulasho tul Wafiyah, (2022). Hal ini berarti tinggi rendahnya Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) yang mempersentasikan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja terbukti, artinya ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja (Panji Rahmadhani (2020). Hal ini berarti baik tidaknya Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Lingkungan kerja Non Fisik secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja, Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan  $F_{hitung}$  sebesar 25,754 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

## 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 NON PNS di UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) Wilayah Sempor Kabupaten Kebumen,

apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.

- b. Penelitian ini terbatas ada variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik, 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 Kepemimpinan Transformasional indikator paling lemah adalah indikator Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh Pimpinan UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) adalah dengan menampung semua ide / gagasan pegawai NON PNS UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) Wilayah Sempor Kabupaten Kebumen dan memberikan kebutuhan karyawan di lapangan seperti memperbarui alat – alat kerja yang sudah lama sehingga kinerjanya dapat maksimal.
2. Untuk variabel Motivasi Intrinsik, indikator paling lemah adalah indikator Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh Pimpinan UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) adalah dengan mengevaluasi dan melakukan pemantauan secara

berkesinambungan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

3. Untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, indikator yang paling lemah adalah indikator Saya mematuhi prosedur atau aturan kerja yang ada di tempat saya bekerja. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh Pimpinan UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) adalah dengan lebih sering bertemu dengan karyawan di lapangan dan menegur pegawai supaya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada Dinas UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) Wilayah Sempor Kabupaten Kebumen terutama yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) Wilayah Sempor Kabupaten Kebumen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Intrinsik secara langsung dengan

kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting Motivasi Intrinsik dalam meningkatkan kinerja.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait Sumber Daya Manusia UPTD PJI (Pengelola Jaringan Irigasi) Wilayah Sempor Kabupaten Kebumen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting Lingkungan Kerja Non Fisik dalam meningkatkan kinerja.

