

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul “Pengaruh Program Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan,” penulis merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai, mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa :
 - a. Berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 52 Orang atau sebesar 51%
 - b. Rentang umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 66 Orang atau sebesar 64,7 %
 - c. Pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 80 Orang atau sebesar 78,4%
 - d. Lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 75 Orang atau sebesar 73,5 %
 - e. Bidang Koperasi yaitu sebanyak 25 Orang atau sebesar 24,5%
 - f. Level jabatan pelaksana yaitu sebanyak 25 Orang atau sebesar 24,5%

Hasil penelitian bahwa setiap variabel independen, yaitu *program pelatihan*, *motivasi kerja*, dan *komitmen*, memiliki pengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*. Pertama, *program pelatihan* memberikan dampak positif terhadap *kinerja pegawai*. *Pelatihan* yang dirancang secara sistematis dan relevan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kedua, *motivasi kerja* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, efisien, dan fokus pada pencapaian target organisasi. Ketiga, *komitmen* organisasi memiliki peran yang krusial dalam mendukung peningkatan *kinerja*, karena pegawai yang memiliki *komitmen* tinggi menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan tanggung jawab yang besar terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *program pelatihan*, *motivasi*, dan *komitmen* memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam mempengaruhi

kinerja pegawai. Kombinasi ketiga faktor ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan *kinerja pegawai* di Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi terus meningkatkan kualitas *program pelatihan*, menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi pegawai, serta membangun *komitmen* organisasi yang kuat untuk mendukung pencapaian tujuan strategis secara optimal.

2. Kesimpulan berdasarkan hasil dari hipotesis :

H₁ : Program Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai terbukti meningkatkan kemampuan teknis dan efisiensi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan terstruktur mampu mendukung pegawai dalam mencapai target organisasi. hal ini terbukti dari hasil penelitian variabel *Program Pelatihan* terhadap *Kinerja Pegawai* memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,982 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti berpengaruh positif antara variabel *Program Pelatihan* terhadap *Kinerja Pegawai*

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dedikasi yang lebih besar, dan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi intrinsik, seperti rasa bangga dan harapan untuk berkembang, menjadi faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. hal ini terbukti dari hasil analisis variabel *Motivasi* terhadap *Kinerja Pegawai* memiliki nilai signifikan $< 0.001 <$

0,05 dan nilai t hitung $5,113 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *Motivasi* terhadap *Kinerja Pegawai*.

H₃ : *Komitmen* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Pegawai*

Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta semangat untuk mendukung kemajuan instansi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. hal ini terbukti dari hasil analisis variabel *Komitmen* terhadap *Kinerja Pegawai* memiliki nilai sign $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,506 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *Komitmen* terhadap *Kinerja Pegawai*.

H₄ : *Program Pelatihan, Motivasi dan Komitmen* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Pegawai*

Ketiga variabel, yaitu program pelatihan, motivasi, dan komitmen, secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis regresi, kombinasi variabel-variabel ini mampu menjelaskan sebesar 84,9% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sinergi antara pelatihan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan komitmen yang kuat menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal. hal ini terbukti dari hasil analisis variabel *Program Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen* terhadap *Kinerja Pegawai* Diketahui nilai sign $< 0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $190.113 > 2.70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif variabel *Program Pelatihan, Motivasi dan komitmen* terhadap *Kinerja Pegawai*.

5.2 Saran untuk Perusahaan

1. Penulis menyarankan agar memastikan pelaksanaan program pemberdayaan KUMKM berjalan efektif.
2. Penulis menyarankan agar meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
3. Penulis menyarankan agar meningkatkan hasil kerja pegawai dalam mendukung daya saing produk lokal, iklim usaha yang kondusif, dan penumbuhan wirausaha baru.

5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penulis merekomendasikan agar penelitian berikutnya dilakukan dengan menggunakan objek dari sektor instansi yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh hubungan antar variabel atau dimensi penelitian terhadap pegawai di pemerintahan.
2. penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan sampel yang lebih besar atau lebih banyak, sehingga hasil yang diperoleh lebih tepat dan dapat mencerminkan pandangan dari seluruh populasi yang diteliti.
3. Melakukan *in-depth* interview dan penyebaran kuesioner yang mendalam dengan cara yang lebih efektif dan menggunakan pertanyaan terbuka.