

## **BAB 4**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Simpulan**

Terdapat kesimpulan penelitian, ialah:

1. Variabel pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal ini terjadi karena pemberian pelatihan sebagian pegawai tidak fokus pada pelatihan karena mengerjakan tugas lain. Dengan demikian, pelatihan malah menjadi beban tambahan bagi pegawai karena mengejar jatuh tempo tugas yang diberikan perusahaan.
2. Variabel komitmen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal ini disebabkan bahwa semakin baik komitmen seorang pegawai, belum tentu semakin meningkat kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari.
3. Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal tersebut dikarenakan dalam meningkatkan motivasi seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam pekerjaan dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, prestasi kerja yang didapat dalam suatu instansi akan meningkat dan mencapai target dan tujuan perusahaan.
4. Variabel Pelatihan, komitmen, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, maka pengujian terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan variabel pelatihan, variabel komitmen, dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 24,359, dan dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
5. Variabel motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal tersebut dikarenakan dalam meningkatkan motivasi seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam pekerjaan dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, prestasi kerja yang didapat dalam suatu instansi akan meningkat dan mencapai target dan tujuan perusahaan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Variabel pelatihan, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memiliki pengaruh senilai 0,635 (63,5%), sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat keterbatasan penelitian, yakni:

1. Hanya satu organisasi sebagai sampel, apabila dilakukan lebih dari satu perangkat daerah, maka hasilnya bisa berbeda.
2. Jumlah sampel hanya 47 responden, apabila sampel melebihi dari 47 hasilnya juga akan berbeda dengan yang ada saat ini.
3. Apabila terdapat penambahan variabel X, maka juga hasil akan berbeda sekali, atau ada penggunaan variabel intervening pada penelitian ini, maka hasil juga akan berbeda sekali dengan yang ada saat ini.

#### **4.3 Saran**

Terdapat saran yang ingin disampaikan, yakni:

1. Saran yang dapat diberikan pada instansi ialah pengadaan pelatihan yang baik dilakukan pada saat jam kerja yang tidak terlalu padat agar karyawan bisa fokus pada materi yang pelatihan.

2. Saran yang dapat diberikan untuk fokus pada strategi lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai kepercayaan yang kuat, memperhitungkan keuntungan dan tanggung jawab memajukan organisasi.
3. Saran yang dapat diberikan untuk instansi ialah memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan merasa senang serta berharga dalam menjalankan tugas mereka.
4. Saran yang dapat diberikan untuk pegawai ialah pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu pegawai untuk mengembangkan pelatihan kerja yang relevan, meningkatkan rasa tanggung jawab untuk instansi dan pegawai yang memiliki semangat juang yang tinggi agar lebih fokus terhadap kinerja pegawai.
5. Diharapkan jajaran Pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawainya dengan membuat outboun.
6. Diharapkan penelitian lanjutan dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lainnya. Selain itu, diharapkan untuk meningkatkan jumlah sampel atau responden yang akan digunakan dalam penelitian berikutnya.