

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang *job Involvement*, beban kerja, komitmen, motivasi kerja, kinerja pegawai berada pada kategori baik. Gambaran tentang *Job involvement*, beban kerja, komitmen, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT adalah Baik. Berdasarkan 10 hipotesis yang dibuat pada penelitian ini, hasil penelitian ini menerima 5 hipotesis dan menolak 5 hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT
8. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT
9. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mampu memediasi *Job Involvement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.
10. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.
11. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat di simpulkan bahwa variable Motivasi kerja tidak mampu memediasi komitmen terhadap kinerja

pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT.

12. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) kontribusi variabel *Job Involvement*, beban kerja, komitmen, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai moderat, Motivasi terhadap kinerja pegawai juga moderat, sedangkan pula kontribusi variabel *Job Involvement*, beban kerja, komitmen terhadap motivasi kerja juga kuat.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada pegawai Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota kupang Provinsi NTT adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai pada kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang Provinsi NTT Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja, organisasi sebaiknya tidak hanya fokus pada penambahan atau pengurangan beban kerja, tetapi lebih pada kejelasan pembagian tugas dan prioritas pekerjaan. Dalam praktiknya, pegawai cenderung tetap bekerja meskipun beban kerja tinggi karena tuntutan organisasi, bukan karena dorongan motivasi. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan penyesuaian target kerja yang realistis, memperjelas standar kerja, serta memastikan beban kerja didistribusikan secara adil sesuai kemampuan dan pengalaman pegawai agar tidak menimbulkan kelelahan jangka panjang.

2. Manajemen KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang disarankan untuk tidak hanya berfokus pada jumlah pekerjaan, tetapi lebih pada kejelasan pembagian tugas, penyesuaian target kerja yang realistis, karena pada variabel beban kerja, indikator target yang harus di capai memiliki nilai yang paling kecil. Yang berarti target yang di berikan kantor pada pegawai belum sepenuhnya bisa dicapai. Oleh lembur karena itu, organisasi perlu menetapkan target yang lebih realistis serta melakukan evaluasi kinerja agar hambatan kerja dapat segera diidentifikasi. Dengan adanya arahan yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, dan umpan balik dari pimpinan seperti memberikan *reward* seperti uang tambahan pada pegawai yang berhasil mencapai target mereka. Dengan sendirinya pegawai akan lebih bersemangat dalam mengejar target yang di berikan kantor terhadap pegawai.
3. Organisasi perlu memperkuat komitmen pegawai melalui, konsistensi kebijakan, serta penanaman nilai-nilai koperasi seperti solidaritas, tanggung jawab sosial, dan kebersamaan. Dengan pendekatan tersebut, komitmen pegawai tidak hanya berfungsi untuk menjaga loyalitas, tetapi juga dapat mendorong motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.