

BAB V KESIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai pelatihan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kutowinangun melalui komitmen organisasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Artinya pelatihan pada penelitian ini mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
2. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Artinya pegawai dalam memanfaatkan komunikasi internal akan meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Artinya pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
4. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Artinya perangkat desa dalam memanfaatkan komunikasi internal akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Artinya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kutowinangun.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun melalui komitmen organisasi dapat diterima berdasarkan hasil uji sobel.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dapat diterima berdasarkan hasil uji sobel.

5.2. Keterbatasan

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan berdasarkan prosedur dan kaidah ilmiah yang berlaku, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 1 Penelitian ini hanya melibatkan pegawai Kantor Kecamatan Kutowinangun sebagai objek penelitian dengan jumlah responden sebanyak 31 orang. Keterbatasan jumlah responden dan cakupan lokasi penelitian yang hanya berfokus pada satu instansi menyebabkan temuan penelitian ini belum dapat dijadikan sebagai gambaran umum yang mewakili seluruh organisasi atau instansi pemerintahan lainnya.
- 2 Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada pelatihan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam menjelaskan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil

penelitian ini belum mampu menggambarkan secara menyeluruh berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

- 3 Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang bergantung pada persepsi dan penilaian masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan interpretasi maupun kecenderungan subjektivitas dalam memberikan jawaban, sehingga dapat memengaruhi hasil yang diperoleh.
- 4 Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan pengambilan data pada satu periode waktu tertentu. Dengan demikian, penelitian ini belum dapat menjelaskan kemungkinan perubahan hubungan antarvariabel maupun perkembangan kinerja pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang pelatihan, komunikasi internal, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan diatas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan pada pegawai di

Kantor Kecamatan Kutowinangun sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Camat perlu menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lebih mendalam dan berkelanjutan dalam mendukung komitmen organisasi camat sebaiknya terus mendorong pegawai untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan memberikan contoh dan dorongan untuk mencari solusi inovatif dalam menghadapi tantangan pemerintahan.
2. Camat harus mampu meyakinkan perangkat desa untuk memandang tugas mereka sebagai hal yang baik dan berarti, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang tinggi. Dengan pelatihan tersebut, pegawai akan lebih berlatih untuk mencari cara inovatif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, camat harus memberikan dukungan yang cukup, seperti pelatihan penggunaan aplikasi bagi pegawai yang belum menguasai, dan pelatihan yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun, beberapa implikasi praktis dapat

diterapkan untuk mengoptimalkan komunikasi internal dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Camat perlu memastikan informasi terkait tugas, kebijakan, dan target kerja disampaikan secara jelas dan tepat waktu.

4. Selain itu perlu dibangun komunikasi dua arah melalui rapat rutin, forum diskusi, maupun pemberian umpan balik sehingga pegawai dapat menyampaikan saran, masukan, dan kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Dengan komunikasi internal yang efektif, koordinasi kerja akan lebih baik, kesalahan kerja dapat diminimalkan, komitmen organisasi meningkat, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun, terdapat beberapa implikasi praktis yang perlu diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Kutowinangun perlu mengembangkan berbagai strategi yang dapat memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi.
6. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan pegawai. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas pegawai

terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan juga penting untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap organisasi.

7. Dengan meningkatnya komitmen organisasi, pegawai akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara maksimal, mematuhi peraturan, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pada akhirnya, hal tersebut akan mendukung peningkatan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan di atas, penulis memberikan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Semakin tinggi pelatihan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Afifa (2021), yang menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Semakin tinggi komunikasi internal maka

akan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triana, I. W. A. (2025) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandu et al, (2024), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Semakin tinggi pelatihan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahasoan & Dwinanda (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.

Semakin tinggi komunikasi internal maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka (2025), yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.

7. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi antara variabel komunikasi internal dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurlailiyah (2025) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung komunikasi internal dengan kinerja melalui Komitmen organisasi.