

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Cilegon dalam perspektif ekonomi Islam ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Cilegon dalam perspektif ekonomi Islam ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Cilegon dalam perspektif ekonomi Islam ini dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Mengacu pada temuan empiris dan konklusi yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, peneliti merumuskan sejumlah rekomendasi strategis (*suggestions*) yang diharapkan memberikan implikasi praktis yang berharga bagi entitas kelembagaan (instansi) dan para staf. Selain itu, rekomendasi ini dimaksudkan untuk berfungsi sebagai referensi metodologis bagi studi akademis di masa mendatang. Rekomendasi-rekomendasi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Diharapkan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Cilegon dapat memberikan program-program yang mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat budaya kerja pegawai. Program tersebut dapat berupa pelatihan, pembinaan, maupun kegiatan pengembangan kapasitas yang berorientasi pada peningkatan semangat kerja. Dengan adanya program yang berkesinambungan, diharapkan motivasi dan budaya kerja pegawai semakin terbentuk secara positif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Diharapkan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Cilegon melakukan pengawasan dan kontrol yang lebih optimal terhadap kedisiplinan pegawai khususnya terkait pengelolaan

waktu kerja, dengan dukungan sistem penghargaan bagi pegawai yang disiplin serta sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar, sehingga tercipta budaya kerja yang tertib, adil, dan berorientasi pada kinerja.

3. Diharapkan bahwa studi-studi di masa mendatang akan memperkaya model analisis dengan menyertakan variabel intervensi seperti kepemimpinan, disiplin, lingkungan, atau kepuasan kerja. Selain itu, diversifikasi objek penelitian dianjurkan guna menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai.