

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan uji statistik SEM-PLS, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan. Hasil pengujian menunjukkan hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kesimpulan studi ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya. Dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai, terbukti meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya
2. Kompetensi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya. Kompetensi pegawai, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya.
3. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap budaya organisasi Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya. Dukungan organisasi yang diberikan, berkontribusi dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap budaya organisasi Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya. Kompetensi pegawai yang tinggi

membantu menciptakan budaya organisasi yang kuat di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya.

5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya. Budaya organisasi yang baik, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya.
6. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya. Dukungan organisasi yang optimal, berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya.
7. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya. Kompetensi pegawai secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui peran budaya organisasi, di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya.

6.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Organisasi
 - a. Manajemen Kantor Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya perlu memperkuat dukungan organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memberikan fasilitas yang lebih

memadai, serta memastikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

- b. Diperlukan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan agar pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang selalu relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka.
- c. Organisasi perlu menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang positif, seperti kerja sama tim, profesionalisme, dan inovasi, sehingga pegawai dapat bekerja lebih produktif dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi.
- d. Mengingat budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, kelurahan diharapkan dapat mengembangkan strategi untuk memperkuat budaya kerja yang positif, misalnya dengan membangun komunikasi yang lebih baik dan mendorong semangat kerja yang tinggi di antara pegawai.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan, agar pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lebih komprehensif.
- b. Penelitian berikutnya dapat dilakukan di instansi pemerintah lainnya atau sektor yang berbeda untuk melihat apakah hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan ke organisasi lain.

- c. Selain menggunakan SEM-PLS, penelitian mendatang dapat menggunakan metode lain, seperti pendekatan kualitatif atau kombinasi kuantitatif-kualitatif (mixed methods), untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam terkait hubungan antara dukungan organisasi, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

