

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
4. Komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
5. Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut adalah bebera saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya, sebagai berikut:

1. Meningkatkan Komitmen Organisasi

Dinas Lingkungan Hidup Surabaya perlu memperkuat rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas prestasi, serta pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Langkah ini akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik.

2. Pengembangan Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan melalui program pelatihan berkelanjutan, workshop, sertifikasi profesi, maupun rotasi jabatan agar mereka memiliki pengalaman kerja yang lebih luas. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai akan lebih profesional, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan lingkungan hidup yang semakin kompleks.

3. Penguatan Budaya Organisasi

Dinas perlu menanamkan nilai-nilai organisasi yang konsisten, seperti disiplin, integritas, dan kepedulian terhadap lingkungan, melalui sosialisasi, keteladanan pimpinan, serta pembiasaan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya organisasi yang positif akan menjadi pedoman perilaku pegawai sekaligus memperkuat identitas organisasi.

4. Pendekatan Holistik dalam Peningkatan Kinerja

Karena kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi, maka upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara terpadu. Dinas sebaiknya tidak hanya fokus pada satu aspek saja,

melainkan mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

5. Fokus pada Komitmen Organisasi sebagai Faktor Dominan

Mengingat komitmen organisasi terbukti sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja, maka strategi pengelolaan pegawai perlu berorientasi pada upaya peningkatan loyalitas dan dedikasi pegawai. Misalnya dengan memberikan jenjang karier yang jelas, penghargaan non-material (pengakuan, apresiasi), serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

