

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. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum, Protokol Dan Komunikasi Pemerintah Kota Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum, Protokol Dan Komunikasi Pemerintah Kota Surabaya.
3. *Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum, Protokol Dan Komunikasi Pemerintah Kota Surabaya.
4. Kompetensi, kepuasan kerja dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum, Protokol Dan Komunikasi Pemerintah Kota Surabaya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum, Protokol Dan Komunikasi Pemerintah Kota Surabaya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan—baik secara parsial maupun

simultan—terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan, maka berikut lima saran yang relevan dan aplikatif:

1. Peningkatan Kompetensi Pegawai Secara Berkelanjutan

Pemerintah Kota Surabaya, khususnya Bagian Umum, Protokol, dan Komunikasi, disarankan untuk menyusun dan melaksanakan program pengembangan kompetensi secara terencana dan berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Peningkatan kompetensi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara profesional dan efektif.

2. Optimalisasi Kepuasan Kerja sebagai Prioritas Utama

Mengingat kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, organisasi perlu memprioritaskan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan yang adil, pemberian apresiasi atas prestasi kerja, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.

3. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Mendukung

Organisasi disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan rasa nyaman pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

4. Penguatan Kebijakan Work-Life Balance

Untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, organisasi disarankan untuk menerapkan pengaturan beban kerja yang

proporsional, fleksibilitas waktu kerja bila memungkinkan, serta dukungan pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai. Penerapan work-life balance yang baik akan membantu mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai.

5. Pendekatan Manajemen SDM yang Terpadu dan Berorientasi Kinerja.

Pemerintah Kota Surabaya disarankan untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu dengan mengintegrasikan peningkatan kompetensi, kepuasan kerja, dan work-life balance dalam setiap kebijakan kepegawaian. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

