

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bubutan Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif—yang tercermin dari pemahaman yang baik atas tugas dan tanggung jawab, penguasaan keterampilan (*skill*) sesuai tuntutan pekerjaan, serta sikap profesional berupa kedisiplinan dan perilaku sopan dalam berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerja, mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai secara lebih optimal.
2. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Bubutan Surabaya. Kondisi fisik tempat kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas, seperti pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sejuk dan sesuai, sirkulasi udara yang baik, serta tingkat keamanan dan kenyamanan yang tinggi, berperan penting dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja dan pencapaian kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Bubutan Surabaya. Tingginya

komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap instansi, yang ditunjukkan melalui rasa bangga terhadap pekerjaan, kesetiaan kepada instansi, kepedulian terhadap masa depan organisasi, motivasi yang bersumber dari pekerjaan untuk meningkatkan kinerja, serta keselarasan antara visi dan misi instansi dengan nilai-nilai pribadi pegawai, sehingga memperkuat kinerja secara keseluruhan.

4. Kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bubutan Surabaya. Sinergi antara ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal, efektif, dan berkelanjutan.
5. Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bubutan Surabaya. Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi menjadi faktor utama dan paling menentukan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai dibandingkan variabel lain yang diteliti.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kecamatan Bubutan Surabaya, disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan teknis, maupun pembentukan sikap profesional, mengingat kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja secara konsisten, khususnya terkait pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, serta aspek keamanan dan kenyamanan, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas pegawai.
3. Untuk memperkuat komitmen organisasi, pimpinan instansi diharapkan mampu menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi melalui komunikasi yang efektif, pemberian apresiasi atas kinerja, serta penyelarasan visi dan misi organisasi dengan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai.
4. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, disarankan agar pihak kecamatan menerapkan pendekatan yang terpadu antara peningkatan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang baik, dan penguatan komitmen organisasi, sehingga ketiga faktor tersebut dapat saling bersinergi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang lebih luas guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.