

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan SEM PLS untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional pada pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan terbukti memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional pada PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Semakin positif pandangan pegawai terhadap kepemimpinan, semakin besar keterikatan mereka pada organisasi.
2. Budaya Organisasi terbukti memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional pada PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Semakin positif budaya organisasi pada instansi, semakin tinggi juga komitmen pegawai terhadap organisasi.
3. *Self-Efficacy* terbukti memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional pada PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Ketika pegawai yakin atas kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik, maka pegawai akan semakin bertanggung jawab dan memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi.

5.2 Saran

Merujuk pada temuan penelitian dan kesimpulan yang telah dicapai, terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi , yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan komunikasi merupakan pengukur paling tinggi di kepemimpinan, sehingga disarankan agar instansi terus mendorong dan memfasilitasi pengembangan kemampuan komunikasi para pemimpinnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi efektif, *coaching*, maupun kegiatan mentoring. Melalui upaya ini, pimpinan dapat menyampaikan visi, membangun hubungan kerja yang harmonis, dan berani memberikan peringatan kepada pegawai terkait aturan kerja, guna mendorong perbaikan sikap
2. Orientasi tim merupakan pengukur yang paling tinggi dalam budaya organisasi. Sehingga disarankan agar instansi untuk terus mendorong dan memperkuat kerja sama antar anggota tim. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan team building secara rutin, mengembangkan kegiatan kolaboratif yang melibatkan berbagai bidang, menyediakan forum diskusi, membentuk tim proyek serta menciptakan suasana kerja yang mendukung komunikasi terbuka. Melalui usaha tersebut diharapkan semangat kerja tim semakin kuat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

3. *Level* (keyakinan menyelesaikan tugas) merupakan pengukur *self-efficacy* paling tinggi, sehingga disarankan instansi perlu terus mendorong dan mendukung pegawai agar percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan peningkatan keterampilan serta memberikan penghargaan atau reward yang progresif. Melalui usaha tersebut, pegawai akan lebih semangat dan mampu menyelesaikan tugas secara maksimal.
4. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar menambahkan variabel baru seperti pengembangan karir, kompensasi dan *perceived organizational support* (POS). Selain itu, dapat melibatkan objek penelitian dari berbagai sektor industri. Diharapkan melalui pendekatan ini dapat memperluas cakupan temuan dan meningkatkan nilai kontribusi terhadap topik yang diteliti.