

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang terdapat pada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya sebesar 0,638 atau 63,8% dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya sebesar 0,523 atau 52,3% dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$
- 3) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya sebesar 0,733 atau 73,3% dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

B. Implikasi

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dalam pelayanan koperasi dan usaha mikro di kota Surabaya khususnya lingkungan kerja digunakan untuk meningkatkan tingkat efisiensi kerja pegawai. Jika penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keselamatan di tempat kerja, hubungan sosial di koperasi jasa dan usaha mikro dihormati, ini akan meningkatkan efisiensi kerja pekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam hal ini sebagian besar koperasi dan usaha mikro di Surabaya

memperhatikan faktor lingkungan kerja, karyawan akan menunjukkan peningkatan dalam bekerja.

Pengaruh budaya organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya khususnya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi koperasi maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi yang meliputi misi, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan partisipasi dapat diwujudkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai koperasi dan usaha mikro di Surabaya. Dalam hal ini, jika budaya organisasi ada di koperasi dan usaha mikro maka pelayanannya kuat dan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh kinerja pegawai dalam dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya yaitu kinerja digunakan untuk menentukan mutu dan pelayanan dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya. Kinerja yang rendah maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya.

C. Saran

Dari hasil kesimpulan diatas maka sebagai saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya sudah cukup baik, namun masih perlu perbaikan suasana kerja seperti sirkulasi udara di beberapa ruang kerja kurang baik, pemasangan AC lebih banyak agar karyawan merasa nyaman. Sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
2. Budaya organisasi Dinas Mikro dan Koperasi Kota Surabaya cukup baik, namun inovasi pegawai masih perlu ditingkatkan dengan mencari ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan dapat meningkatkan inovasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat mencari faktor lain yang mempengaruhi suatu kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya

