

## **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 sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
4. Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
5. Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian seperti tersebut diatas maka dapat diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Toddopuli Irian Jaya Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat sebagai berikut :

#### 1. Meningkatkan Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Mengingat kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu mengadakan program pelatihan berkala untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional karyawan. Pelatihan dapat berupa workshop teknis, pelatihan soft skills, serta mentoring oleh tenaga ahli guna meningkatkan daya saing karyawan.

#### 2. Menyusun Skema Kompensasi yang Lebih Kompetitif dan Berbasis Kinerja

Agar kompensasi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja, perusahaan dapat menerapkan sistem insentif berbasis pencapaian kerja. Selain gaji pokok, perusahaan dapat memberikan bonus, tunjangan kinerja, serta reward non-finansial, seperti peluang promosi atau fasilitas kerja yang lebih baik.

#### 3. Memperkuat Budaya Disiplin dan Kepatuhan di Lingkungan Kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat menerapkan sistem reward and punishment yang lebih jelas. Selain itu, perusahaan dapat membangun budaya disiplin dengan memberikan contoh kepemimpinan yang tegas, regulasi kerja yang transparan, serta komunikasi internal yang efektif.

#### 4. Membangun Sistem Manajemen SDM yang Holistik

Karena kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang seimbang. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan kebijakan pelatihan, sistem kompensasi yang adil, serta regulasi disiplin kerja yang konsisten guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

## 5. Mendorong Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi

Karena kompetensi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, perusahaan sebaiknya menciptakan jalur karier yang jelas berdasarkan tingkat kompetensi karyawan. Dengan adanya program jenjang karier dan promosi berbasis prestasi, karyawan akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensi mereka demi meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

