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. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kyrana Anugerah Propertindo di Surabaya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kyrana Anugerah Propertindo di Surabaya.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kyrana Anugerah Propertindo di Surabaya.
4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kyrana Anugerah Propertindo di Surabaya.
5. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kyrana Anugerah Propertindo di Surabaya

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kyrana Anugerah Propertindo di Surabaya, sebagai berikut:

1. Peningkatan Program Motivasi Karyawan

   Karena motivasi terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan program-program motivasi. Ini bisa mencakup pemberian insentif, bonus kinerja, program penghargaan, dan pengembangan karier yang jelas untuk meningkatkan motivasi karyawan.

2. Penguatan Budaya Disiplin Kerja

   Meskipun disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dominan, penting bagi perusahaan untuk terus menegakkan dan memperkuat budaya disiplin. Perusahaan dapat memberikan pelatihan berkala dan menetapkan standar operasional yang jelas, serta menerapkan mekanisme pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan karyawan tetap disiplin.

3. Pengembangan Komitmen Organisasi

   Karena komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan dapat memperkuat ikatan emosional dan loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperjelas visi dan misi perusahaan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

4. Pendekatan Holistik dalam Manajemen Karyawan

   Mengingat bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya menerapkan pendekatan holistik dalam manajemen karyawan. Ini berarti

memadukan berbagai aspek tersebut dalam strategi manajemen yang komprehensif untuk mencapai kinerja yang optimal.

5. Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan secara Berkala

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan terkait disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi untuk memastikan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penyesuaian kebijakan berdasarkan umpan balik dari karyawan dan hasil evaluasi dapat membantu perusahaan tetap kompetitif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA PRO PATRIA