

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Mengacu hasil evaluasi data yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil mengidentifikasi hubungan kausal yang signifikan antara beberapa variabel independen, yaitu remunerasi, kondisi kerja, dan disiplin, dengan variabel dependen, yaitu performa karyawan. Secara spesifik, penelitian ini menemukan bahwa:

1. Remunerasi memberikan kontribusi parsial namun signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang adil dan kompetitif dapat menjadi motivator yang efektif bagi karyawan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
2. Kondisi kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, memiliki korelasi positif yang signifikan dengan efektivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, tata letak ruang kerja, serta hubungan interpersonal yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.
3. Disiplin yang tinggi, yang tercermin dalam adherence terhadap peraturan perusahaan dan prosedur kerja, memberikan kontribusi parsial namun signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dan kemampuan mereka untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Evaluasi simultan terhadap ketiga variabel independen menunjukkan bahwa kombinasi dari remunerasi, kondisi kerja, dan disiplin memberikan

dampak yang paling signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan melengkapi satu sama lain dalam mempengaruhi hasil kerja individu.

## 5.2 Saran

Mengacu hasil evaluasi data dan temuan penelitian, beberapa saran strategis dapat diajukan untuk meningkatkan performa karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya:

### 1. Bagi Perusahaan/Instansi

- a. Optimalisasi Sistem Remunerasi: Perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem remunerasi yang berlaku saat ini. Implementasi kebijakan kenaikan gaji bagi pegawai yang berkinerja baik, pemberian insentif yang relevan, serta penyelenggaraan program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas.
- b. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja: Optimalisasi kondisi fisik lingkungan kerja seperti pengaturan suhu ruangan, pencahayaan, dan tata letak ruang kerja yang ergonomis dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Selain itu, pembentukan budaya organisasi yang positif dan peningkatan kualitas komunikasi antar-pegawai juga perlu menjadi perhatian.
- c. Penguatan Disiplin Kerja: Penerapan sistem pengawasan yang efektif terhadap kehadiran dan performa karyawan, serta pengembangan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan etika kerja dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penempatan

pegawai sesuai dengan kompetensi dan minat mereka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

## 2. Akademisi

- Pengembangan Penelitian Lebih Lanjut: Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi performa karyawan di sektor publik. Variabel-variabel moderasi dan mediasi lainnya dapat diidentifikasi dan diuji untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
- Penelitian Konteks yang Berbeda: Penelitian serupa dapat dilakukan pada instansi pemerintah lainnya atau sektor swasta untuk menggeneralisasi temuan penelitian dan mengidentifikasi best practices dalam pengelolaan sumber daya manusia.