

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan berikut ini:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pegawai Divisi Pengelolaan Pelanggan Dan Keuangan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi responden menempatkan pelatihan kerja pada kriteria sangat tinggi dengan total skor rata-rata sebesar 231,1, pada variabel motivasi responden menempatkan pada kriteria sangat tinggi dengan total skor rata-rata sebesar 235,3, sedangkan untuk kepuasan responden memberikan penilaian dengan tergolong sangat tinggi dengan skor total rata-rata 234,2 dan pada kinerja responden menempatkan pada kriteria sangat tinggi dengan total skor rata-rata sebesar 229,2, dan paling rendah diantara variabel yang lainnya.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel pelatihan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar $94,023 > f$ tabel 2,79. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh Nilai R^2 sebesar 0,849 ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 0,849 atau 84,90%. Sedangkan sisanya 15,10% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel pelatihan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Sedangkan variabel kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$.

5.2 Saran

Beberapa saran yang di tujukan bagi instansi terkait dan karyawan dalam menjalankan perusahaan dengan mementingkan kinerja pada karyawan:

1. Pada penelitian ini variabel pelatihan kerja pada indikator prosedur, khususnya pada pernyataan Pelatihan dipandu oleh instruktur yang ahli dibandainya, meperoleh nilai terendah. Maka dari itu diharapkan kepada Perumda Air Minum Tirta Mayang untuk melakukan evaluasi pada pelatihan kerja agar dijadikan bahan informasi dan masukan bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam upaya melakukan peningkatan kualitas pelatihan yang dipandu oleh instruktur yang ahli dalam bidangnya.
2. Pada penelitian ini variabel motivasi pada indikator kebutuhan akan prestasi, khususnya pada pernyataan Pegawai lebih memilih meminimaliasasi resiko dalam bekerja, meperoleh nilai terendah. Maka dari itu diharapkan kepada Perumda Air Minum Tirta Mayang perlu mempertimbangkan faktor penanganan risiko dengan pertimbangan menggunakan keselamatan dan kenyamanan pegawai, disamping menghindari risiko agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.
3. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja pada indikator rekan kerja, khususnya pada pernyataan Rekan kerja dapat saling bekerja sama dalam

menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu diharapkan kepada Perumda Air Minum Tirta Mayang perlu membangun komunikasi yang terbuka, membangun hubungan yang baik, memperhatikan kebutuhan pegawai, serta menciptakan lingkungan yang kondusif, agar para pegawai dapat merasa puas dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya.

4. Pada penelitian ini variabel kinerja pada indikator kualitas, khususnya pada pernyataan Bekerja dengan selalu mengedepankan kualitas. Maka dari itu diharapkan kepada Perumda Air Minum Tirta Mayang perlu memperhatikan keahlian dan kemampuan pegawai dengan memberikan tugas yang sesuai dengan keahliannya, memberikan pelatihan kerja yang efektif, membangun komunikasi dengan para pegawai dan melakukan evaluasi secara berkala agar kinerja karyawan dapat meningkat pada tingkatan yang optimal.

