

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan, bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Yang berkaitan dengan sumber daya (input) yang berada di bawah wewenang manajemen seperti SDM, keuangan, sarana-prasarana dan metode kerja lainnya. Tujuannya adalah agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian kinerja yang tidak sesuai disebabkan oleh factor *input* yang kurang mendukung atau kegagalan pihak manajemen.

Hasil dari penelitian:

1. F hitung sebesar 6,402 (Signifikan $F = 0,004$). F dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Output SPSS tersebut menunjukkan p-value $0,004 < 0,05$, artinya signifikan, sedangkan F hitung $6,402 > 3,25$, artinya signifikan ($df1 = 3-1=2$ dan $df2 = 40 - 3= 37$). Signifikan disini berarti H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak artinya secara simultan variable Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari

t-tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen - $df = 40 - 2 = 38$).

3. Variabel Motivasi (X_1) memiliki t hitung sebesar 2,040 dengan t-tabel 2,024

Karena t-hitung > t-tabel ($2,040 > 2,024$), maka secara parsial Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). berdasarkan nilai t-hitung variabel motivasi, maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

Variabel Pelatihan (X_2) memiliki t-hitung sebesar 2,061 dengan t-tabel 2,024. Karena t-hitung > t-tabel ($2,061 > 2,024$), maka secara parsial variabel pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). berdasarkan nilai t hitung variabel pelatihan, maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Blitar adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan PDAM Kota Blitar memperhatikan tingkat pendidikan calon karyawan dan para stafnya guna mendukung terwujudnya visi dan misi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar.
2. Hendaknya perusahaan memakai sarana dan prasarana sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, dimana nantinya sarana dan prasarana tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal.
3. Sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan daerah air minum kota blitar
4. Kebutuhan fisiologis merupakan pertimbangan yang dominan bagi para karyawan PDAM, maka disarankan pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar memberikan rasa social (afiliasi), kebutuhan akan penghargaan (prestasi), dan kebutuhan akan aktualisasi diri (kekuasaan) agar dapat lebih memicu para karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.