

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,956 > 2,03224$ ), serta dengan nilai signifikansi Kemampuan Kerja =  $0,01 < 0,05$ . Artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,552 > 2,03224$ ), serta dengan nilai signifikansi Motivasi Kerja =  $0,003 < 0,05$ . Artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 52,5 atau 52,5 %. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh besarnya kemampuan kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh yaitu sebesar 52,5%. Sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Untuk membuat kemampuan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PDAM (perusahaan daerah air minum) kota sungai penuh disarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM TIRTA KHAYANGAN (perusahaan air minum) kota sungai penuh :

Harus selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif, baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan Tingkat pencapaian responden dikatakan baik karena nilainya sebesar 79,4% sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat di timbulkan. Disamping itu juga perusahaan atau pun pemimpin harus lebih dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.

2. Agar kinerja karyawan PDAM (perusahaan daerah air minum) kota sungai penuh baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya, dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawannya. Karena berdasarkan hasil penelitian, kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM (perusahaan daerah air minum) kota sungai penuh.

3. dalam kinerja karyawan juga harus jadi prioritas dalam suatu organisasi agar semakin meningkatnya kinerja yang baik dan semua pekerjaan juga semakin

mudah dilakukan dan akan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan guna menciptakan kantor kecamatan yang baik dalam segala hal.

