

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka memperoleh kesimpulan :

1. Secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan yang terdiri dari Mutasi, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613. hal ini berarti 61,3% perubahan Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama, sedangkan sisanya 38,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.
2. Secara parsial terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik. Secara parsial variabel Mutasi dengan tingkat signifikan sebesar 0,013, Motivasi dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, Kepuasan Kerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,048, memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik.
3. Dalam penelitian ini nilai beta (β) terbesar adalah variabel Motivasi yaitu sebesar 0,414. berdasarkan hasil perhitungan tersebut didapat bahwa variabel motivasi (X_3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja pada

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik. Hipotesis yang menduga bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik tidak terbukti kebenarannya.

5.2. Saran

Sebagai saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Variabel mutasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik. Namun terdapat variabel yang dipersepsikan relatif rendah oleh karyawan yaitu variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Mutasi. Untuk dapat meningkatkan Prestasi Kerja karyawan, maka perlu dilakukan upaya operasional, antara lain :
 - a. Untuk variabel Motivasi dengan memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengambil keputusan, memberikan Motivasi yang sesuai dengan jabatan, kejelasan tugas, berkewajiban untuk melaksanakan tugas.
 - b. Untuk variabel Kepuasan Kerja dengan melakukan keterbukaan atas pembayaran kebijakan promosi terhadap setiap penyelesaian suatu pekerjaan dengan baik. Kesesuaian antara Kepuasan Kerja penghargaan terhadap hasil prestasi kerja karyawan dan keadilan dalam menerapkan kebijakan promosi.
 - c. Untuk variabel Mutasi maka persepsi dapat ditingkatkan melalui pembuatan aturan yang jelas, penerapan fleksibilitas yang tepat

penyesuaian kebijakan perusahaan dengan kepentingan karyawan dan prosedur kerja yang jelas.

2. Secara parsial variabel Kepuasan Kerja, berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik. Untuk itu manajemen dapat meninjau kembali Kepuasan Kerja yang diberikan agar Kepuasan Kerja yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga Prestasi Kerja karyawan juga dapat ditingkatkan.
3. Variabel Motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik. Untuk dapat menciptakan Prestasi Kerja yang kuat di kalangan karyawan, maka langkah yang dapat ditempuh antara lain dengan menyeimbangkan motivasi berupa materi dan non materi. Perusahaan dapat mengoptimalkan fungsi keduanya untuk menciptakan Prestasi Kerja di kalangan karyawan.