

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dengan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh pengawasan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis antara pengawasan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung. Adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung karena karyawan merasa puas akan pengawasan yang dilakukan. Karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan diperhatikan oleh atasannya. Namun sebaiknya lebih ditingkatkan agar dapat mengukur hasil kinerja para karyawan dengan menerima adanya keluhan, saran dan pendapat. Pimpinan perusahaan juga harus secara langsung mengawasi kinerja karyawan dan apa yang diinginkan karyawannya.
2. Hasil pengujian antara pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung. Nilai pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan sudah merasa pusan dan sesuai dengan pelatihan yang di berikan kepada karyawan karena pelatihan yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para masing-masing karyawan. Akan tetapi pihak perusahaan juga harus tetap

meningkatkan pelatihan yang diberikan agar hasil kerja dari masing-masing karyawan lebih baik lagi dan sesuai dengan target.

3. Hasil pengujian antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh BUMD Tulungagung memiliki pengaruh namun tidak berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut dikarenakan motivasi yang digunakan pihak BUMD Tulungagung kurang mengarah atau sesuai dengan jasa yang diberikan tiap masing-masing karyawan. Maka perusahaan perlu meningkatkan bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja perlu di perhatikan.
4. Hasil pengujian antara pengawasan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung. Dari hasil uji F nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,292 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk kinerja karyawan. Sehingga ada hubungan yang linier antara pengawasan, pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang akan diberikan berdasarkan variabel yang diteliti :

1. Diharapkan agar Pimpinan PDAM dan PDAU Tulungagung mampu untuk meningkat pengawasan yang sudah dilakukan serta menjaga agar tetap optimal agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan. Bagi perusahaan dengan adanya pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk pengawasan perlu adanya perhatian lebih untuk karyawan, misalnya saja pimpinan sebulan sekali memperhatikan cara kerja karyawannya bila ada kesalahan pimpinan bisa langsung membenarkan penyimpangannya, melakukan evaluasi setelah selesai kerja, atau melakukan *briefing* kerja sebelum melakukan pekerjaan agar sesuai dengan yang ditugaskan, karena hal ini dapat mendukung tujuan organisasi.
2. Untuk pelatihan diharapkan perusahaan memberikan pelatihan maupun meningkatkan kualitas pelatihan yang sudah ada sebelumnya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta. Bagi perusahaan sendiri dengan adanya pelatihan maka ketrampilan dari masing-masing karyawan yang melakukan pelatihan akan berkembang dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan jauh lebih baik dari sebelum diberikan pelatihan. Perlu adanya perhatian lebih terhadap pelatihan misalnya

dilakukan pelatihan tidak hanya pada karyawan baru maupun karyawan dengan pekerjaan tertentu saja melainkan seluruh karyawan yang ada diberikan pelatihan untuk pengembangan pengetahuannya, atau didatangkannya tenaga ahli dalam bidang pelatihan yang *professional* agar hasilnya juga lebih baik, karna sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

3. Memberikan perhatian terhadap karyawan serta terus memberikan semangat dan dorongan yang bersifat memotivasi karyawan. Dengan adanya perhatian atau motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan akan mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang di bebaskan kepada masing-masing karyawan agar melakukan tugas tidak ada unsur paksaan di diri mereka masing-masing. Misalnya saja diberikan kenaikan gaji, diberikan *reward* dalam prestasi kerja dengan ketentuan bila karyawan melakukan pekerjaan lebih dari target ataupun *reward* untuk lamanya bekerja di perusahaan setiap 5 tahun sekali dan kelipatannya, dilakukannya program *vacancy* ke tempat liburan bersama keluarga.