

BAB V PENUTUP

Didalam skripsi ini dikemukakan kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pihak instansi, yang nantinya dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam instansi dimasa yang akan datang tentang pelatihan dan pengembangan karier yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

5.1. Kesimpulan

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kedisiplinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo
- b. Motivasi, kedisiplinan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.
- c. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh lebih besar atau dominan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Motivasi, kedisiplinan dan kompensasi adalah bentuk metode untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Maka diharapkan bagi pimpinan atau

- b. manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo dapat memperhatikan motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi juga mengevaluasi seperti apa yang bisa mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Perlu bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo untuk meningkatkan kompensasi yang efektif kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.
- d. Motivasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo bernilai kurang memuaskan dalam penelitian ini. Diharapkan untuk Manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo untuk mengevaluasi lagi metode pelatihan yang diterapkan agar dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.