

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Profesionalisme dan Prestasi Kerja menempati klarifikasi sangat baik.
2. Terdapat hubungan yang erat antara variabel Profesionalisme dan Prestasi Kerja pegawai. Selain itu, variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai.
3. Hasil nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,389 berarti bahwa variabel Profesionalisme mempengaruhi variabel Prestasi Kerja sebesar 38,9% dan sisanya 61,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.
4. Nilai konstanta (α) sebesar 7,012 yang bermakna apabila nilai dari variabel Profesionalisme sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya variabel Prestasi Kerja akan sebesar 7,012 dan Koefisien regresi (b) dari variabel Profesionalisme adalah positif dengan nilai 0,225, artinya jika variabel Profesionalisme dinaikkan 1 satuan maka nilai dari variabel Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,225. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel Profesionalisme dan Prestasi Kerja adalah searah, sehingga semakin tinggi Profesionalisme maka semakin meningkat Prestasi Kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan Profesionalisme dalam organisasi sehingga Prestasi Kerja pegawai dapat meningkat.
2. Pihak manajemen selain memperhatikan faktor Profesionalisme, juga perlu memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai, karena dapat mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai.
3. Pihak PDAM Kota Kupang harus memperhatikan indikator sikap profesional yaitu efektif dan efisien karena termasuk kategori baik dan indikator tidak plin-plan dalam bekerja dan percaya diri karena termasuk kategori baik.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti lainya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai seperti, pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, Disiplin kerja yang keras.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agung, Kurniawan 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Akbar, Dimas Rizky., 2014, Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik, Vol. 2, No. 1, Januari, 1-10.
- Babbie, Earl R. 1990. Survey Research Methods, 2nd Edition. Belmont CA: Wadsworth Publishing Company.
- Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2005). Dasar-dasar Perbankan. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar, 1999, Riset pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Simamora (2012 dan 217), Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.