

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti diuraikan pada Bab IV mengenai analisis manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis tentang gambaran manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja yang terjadi pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana yang dilakukan tersebut secara garis besar sudah dilakukan cukup baik.
  - b. Kedisiplinan pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Harian Lepas (PHL) masih perlu ditingkatkan.
2. Berdasarkan data yang telah dikemukakan dalam penelitian lapangan dan setelah diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS ver.22 dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil analisis deskriptif tentang gambaran manajemen sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Dinas kebersihan Kota Pangkalpinang sebagai berikut:

- Manajemen sarana prasarana yang dihasilkan dari responden PNS maupun PHL masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan responden PNS sebesar 3,98 sementara skor rata-rata yang dihasilkan responden PHL sebesar 3,89, yang berada pada interval 3.41 – 4.20.
- Disiplin kerja masuk yang dihasilkan dari responden PNS maupun PHL masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan responden PNS sebesar 3,87 sementara skor rata-rata yang dihasilkan responden PHL sebesar 3,79, yang berada pada interval 3.41 – 4.20
- Kinerja pegawai yang dihasilkan dari responden PNS maupun PHL masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan responden PNS sebesar 3,94 sementara skor rata-rata yang dihasilkan responden PHL sebesar 3,81, yang berada pada interval 3.41 – 4.20

b. Manajemen sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS maupun PHL pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel manajemen sarana prasarana bahwa untuk responden PNS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 5,435 > t_{tabel} 2,026$ ) dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ ,

sementara responden PHL diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,866 > t_{tabel} 2,018$ ) dan nilai  $p = 0,006 < 0,05$ .

- c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS maupun PHL pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel disiplin kerja untuk responden PNS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 3,587 > t_{tabel} 2,026$ ) dan nilai  $p = 0,001 < 0,05$ , sementara responden PHL diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 7,176 > t_{tabel} 2,018$ ) dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ .
- d. Manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS maupun PHL pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F, dengan hasil analisis pada variabel manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja untuk responden PNS diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 23,531 > F_{tabel} 3,22$ ) dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ , sementara responden PHL diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 31,371 > F_{tabel} 3,22$ ) dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ .
- e. Pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja cukup besar terhadap kinerja PNS maupun PHL pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dimana diperoleh untuk responden PNS menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,560 atau 56%, sementara responden PHL menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,599 atau 59,9%.

## 5.2 Saran

Hasil dari mempelajari dan menganalisa fenomena yang ada pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang, maka peneliti memberikan beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### 1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian mendatang, hendaknya penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik serta dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan objek yang berbeda serta pertanyaan yang berbeda pada item-item kuesioner. Selain itu, dapat memperpanjang periode pengamatan dan memperluas ruang cakupan penelitian tentang manajemen sarana prasarana, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

### 2. Saran yang ditujukan untuk Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang

1. Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang diharapkan memperhatikan kegiatan manajemen sarana prasarana, seperti perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan sarana prasarana. Dari hasil temuan peneliti bahwa peranan yang paling tinggi dalam kegiatan manajemen sarana prasarana tersebut yaitu kegiatan penginventarisan dan jadwal pemeliharaan.

Oleh karena itu Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang sebaiknya memperhatikan kegiatan inventaris seperti dengan melakukan pencatatan dan penyusunan daftar sarana prasarana dengan

baik, dan memberikan kode inventaris terhadap semua sarana prasarana yang dimiliki, serta memperhatikan jadwal pemeliharaan sarana prasarana, misalnya dengan menggantikan oli mesin tepat waktu. Selain itu dari itu sebaiknya Dinas Kebersihan juga memperbaiki kegiatan perencanaan sarana prasarana, misalnya dalam perencanaan harus sesuai dengan kebutuhan dan dana yang ada, dan meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai dalam penggunaan sarana prasarana yang dimiliki, apabila beberapa hal tersebut diperhatikan dan diperbaiki maka akan mempengaruhi kegiatan manajemen sarana prasarana.

Dengan kegiatan manajemen sarana prasarana yang baik akan mempermudah dan membantu proses pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang.

2. Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang sebaiknya juga memperhatikan peranan variabel disiplin kerja, baik itu disiplin dari kehadiran, jam kerja, sikap dan etika kerja, tanggungjawab, dan kepatuhan pada standar kerja serta kepatuhan pada tata tertib. Dari hasil temuan peneliti peran yang paling tinggi dalam meningkatkan disiplin kerja yaitu peran kepatuhan pada tata tertib dan kehadiran pegawai.

Oleh karena itu Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang diharapkan memperhatikan dan lebih meningkatkan kepatuhan pegawai pada tata tertib dan kehadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu sebaiknya Dinas Kebersihan juga memperhatikan tingkat kedisiplinan dari jam kerja pegawai, misalnya dengan memberikan sanksi yang tegas dan jelas bagi

pegawai yang melanggar tata tertib yang telah ditetapkan, melanggar ketentuan dan jam kerja, oleh karena itu perlunya ketegasan dari pimpinan organisasi dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang.

