

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t variabel fasilitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,318 sedangkan t tabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi variabel fasilitas kerja 0,024 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial, fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
2. Dari hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,117 sedangkan t tabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
3. Berdasarkan hasil pada uji F terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

## 5.1 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuji menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 48,9% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan motivasi kerja. Sementara sisanya 51,1% dapat dijelaskan oleh faktor–faktor lain atau variabel–variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Instansi sebaiknya dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai terutama fasilitas alat kerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan dalam pelayanan kebersihan seperti penambahan jumlah armada pengangkutan sampah. Dan dengan perluasan lahan tempat pembuangan akhir dan atau dengan mengoptimalkan sistem pengelolaan dan pengolahan sampah sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Selain itu pegawai harus dapat menjaga dan merawat fasilitas kerja yang diberikan oleh instansi agar fasilitas memiliki masa penggunaan yang panjang.
2. Tingkat motivasi kerja yang tinggi sebaiknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan, salah satunya dengan cara memberikan *reward* kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan memberikan *punishment* kepada pegawai yang kinerjanya menurun.
3. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, sebaiknya instansi rutin melaksanakan pembinaan sesuai waktu yang telah ditentukan misalnya setiap tiga bulan sekali. Agar pimpinan dapat mengetahui apa yang menjadi kendala bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya dan dapat memberikan solusi untuk penyelesaian pekerjaan yang maksimal. Selain itu, sebaiknya instansi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk pengembangan karir, dan pegawai dapat

menjadikan pengembangan karir sebagai peluang untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda sehingga dapat lebih mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

