

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan di Inspektorat Kota Cimahi, bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh manajemen sarana dan prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data penelitian ini didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Manajemen sarana prasarana Inspektorat Kota Cimahi berdasarkan tanggapan responden berada pada rentang tinggi, artinya sarana prasarana tersebut sangat menunjang kinerja hingga dalam mekanisme pengelolaan sarana prasarana diperlukan adanya perencanaan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, distribusi, penggunaan dan penghapusan. Dari hasil penelitian bahwa manajemen sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap capaian kinerja pegawai. Dengan adanya sarana prasarana yang menunjang kinerja di Inspektorat Kota Cimahi perlu adanya pengelolaan yang memadai karena sarana prasarana tanpa pengelolaan yang baik akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, Begitu juga bahwa manajemen sarana prasarana penting guna terpenuhinya perlengkapan kantor dalam menunjang kinerja pegawai yang meliputi: 1. Barang pakai habis (Alat Tulis Kantor) 2. Barang Inventaris Kantor yang meliputi: Komputer dan perlengkapannya, mesin tik, meja/kursi dan lemari untuk menyimpan dokumen. Sementara manajemen sarana prasarana di Inspektorat Kota Cimahi masih belum optimal dalam pengelolaannya, terbatasnya barang pakai habis apabila diperlukan tidak tersedia dan

masih banyak barang inventaris yang rusak, barang yang hilang dan barang yang pemanfaatannya kurang efektif dan efisien.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Motivasi kerja Inspektorat Kota Cimahi adalah berada pada kisaran tinggi, artinya pegawai memiliki kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan pertemanan (*need for beraffiliasi*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Motivasi kerja akan optimal apabila kebutuhan akan berprestasi terpenuhi, sementara masih belum ada perkembangan dari tahun ketahun dalam peningkatan jabatan, kebutuhan akan pertemanan (*need for beraffiliasi*) mampu memberikan suasana lingkungan yang kondusif dan nyaman, sementara masih adanya persepsi yang berbeda dalam menyikapi kebijakan pimpinan dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) telah aplikasikan sesuai dengan tupoksinya dengan tanggungjawab yang tinggi dan segala resiko yang ada. Sementara secara menyeluruh bahwa capaian kinerja pegawai di Inspektorat masih relatif kurang optimal apabila dilihat dari hasil capain kinerja secara kuantitas, dalam periode tertentu.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dari manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kota Cimahi, artinya pengelolaan Sarana Prasarana perlu diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan serta motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini akan berdampak baik pada pencapaian kinerja apabila dilengkapi dengan manajemen sarana prasarana yang memadai.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk penerapan di Inspektorat Kota Cimahi

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kota Cimahi sebagai lembaga bertanggungjawab kepada Walikota Cimahi, yang bertugas melakukan pengawasan dan berperan sebagai aparat pengendalian internal pemerintah di daerah, berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Inspektorat Kota Cimahi melalui manajemen sarana prasarana hendaknya melakukan pembenahan terhadap sarana prasarana yang ada dengan cara menginventarisir secara berkala, pengelolaan sarana prasarana penanganannya lebih dioptimalkan karena masih terdapat beberapa kelemahan yaitu: pengadaan sarana prasarana belum sesuai dengan kebutuhan pegawai, penyimpanan sarana prasarana lebih diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh penyimpan barang dan barang yang telah rusak dan tidak dapat dipakai sebaiknya dilakukan penghapusan sehingga sarana prasarana yang ada dapat terpelihara dengan baik dan sarana yang rusak tidak menumpuk memenuhi ruangan yang terkesan kumuh.
- 2) a. Inspektorat Kota Cimahi dalam hal ini pemimpin sebagai motivator memberikan dukungan dan dorongan terhadap pegawainya agar termotivasi, dengan selalu melakukan pemantuan secara berkala karena motivasi pegawai merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan pengawasan, memberikan keleluasaan dalam mengambil suatu keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan agar terbentuknya profesionalisme secara individu. Hal ini untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan sekalipun dalam sebuah organisasi memiliki pemimpin yang profesional, intelektualitasnya tinggi, tetapi jika karyawan/pegawainya motivasinya rendah maka akan berakibat merosotnya kinerja.

- b. Inspektorat Kota Cimahi sebagai lembaga pengawasan internal hendaknya melibatkan pegawainya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi untuk membantu memenuhi kebutuhan pegawainya akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pertumbuhan dan penghargaan diri yang dapat menjadikan pegawai lebih termotivasi, berkomitmen terhadap organisasi, produktif, serta lebih tepuaskan dengan pekerjaan mereka.
 - c. Inspektorat Kota Cimahi perlu meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawainya dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (misalnya: coaching, perputaran kerja, asistensi), workshop, lokakarya, dan konferensi/seminar yang diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka. Bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi dapat diberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi sesuai dengan minat dan bidang pekerjaannya.
 - d. Inspektorat Kota Cimahi perlu memiliki standar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien yang dapat dilaksanakan secara berkesinambungan, sistematis, komprehensif, dan obyektif terhadap pegawai negeri sipil yang ada pada Inspektorat Kota Cimahi.
- 3) Inspektorat Kota Cimahi hendaknya dalam mengelola sarana prasarana dapat memfungsikan pegawai yang ahli dibidangnya dan mampu mengelola sarana prasarana lebih teratur dan tertib sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, dalam pengelolaan sarana prasarana lebih transparan dapat membangun motivasi kerja yang tinggi serta memberikan fasilitas-fasilitas yang bermanfaat bagi pegawai.

5.2.2 Saran bagi Peneliti untuk pengembangan ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian yang telah disampaikan dapatlah ditarik saran-saran sebagai berikut:

- 1) Setelah penelitian ini, para peneliti perlu melakukan pengkajian lebih lanjut dengan mencari informasi faktor-faktor lain tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Inspektorat Kota Cimahi.
- 2) Apabila para peneliti berminat untuk melakukan penelitian mengenai motivasi dan manajemen sarana dan prasarana baik di instansi pemerintah maupun swasta disarankan untuk memperhatikan faktor perilaku keorganisasian dari sebuah organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta khususnya tentang sumber daya manusia yang ada dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan beban pekerjaan apakah sesuai atau tidak dengan latar belakang pendidikan dan didukung oleh manajemen sarana dan prasarana yang dimiliki.