

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil analisis dapat disimpulkan melalui keseluruhan data yang dikumpulkan baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi. Penelitian terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Manggarai Dalam Pengelolaan Terminal Mena Kota Ruteng Kabupaten Manggarai dapat dilihat dari 6 indikator yang penulis gunakan untuk mengukur kinerja dari pegawai dinas perhubungan Kabupaten Manggarai yaitu antara lain :

1. *Quality* (kualitas),

Berdasarkan hasil penelitian kinerja dari pegawai dinas perhubungan Kabupaten Manggarai dalam pengelolaan terminal dilihat dari segi kualitas sudah cukup baik, setiap pegawai dituntut untuk terbuka terhadap setiap pelayanan yang mereka berikan bagi pengguna jasa terminal karena setiap kendala yang terjadi di terminal dapat dijawab atau dipertanggungjawabkan oleh para pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.

2. *Quanty* (kuantitas),

Para pegawai sudah bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan untuk menjawab segala bentuk permasalahan yang dihadapi baik itu dengan penumpang maupun dengan para sopir walaupun masih terdapat beberapa kendala.

3. *Timeliness* (ketepatan waktu),

Dilihat dari segi ketepatan waktu para pegawai dalam memanfaatkan waktu sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan pegawai secara efektif, tetapi terlepas dari itu masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran seperti terlambat masuk kerja meninggalkan tempat kerja tanpa alasan.

4. *Cost Effectiveness* (efektivitas biaya),

Berdasarkan hasil penelitian kemampuan pegawai dalam mengelola sumber daya belum sepenuhnya efektif masih terdapat kendala dari para pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.

5. *Need For Supervision* (Pengawasan),

Setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam mengelola dan juga mengatur segala bentuk kegiatan operasional terminal sudah cukup baik karena mereka bertanggung jawab dengan adanya laporan kepada atasan untuk setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

6. *Interpersonal impact* (dampak antar pribadi).

para pegawai sudah sangat baik dalam pengelolaan terminal mereka sudah bekerja secara jujur karena dituntut untuk melakukan pekerjaan secara jujur tanpa adanya pungli dan dibebani rasa tanggung jawab untuk setiap pekerjaan dalam pengelolaan terminal.

Dari semua indikator tersebut dapat diambil kesimpulan kinerja pegawai dinas perhubungan Kabupaten Manggarai masih kurang baik sehingga target yang sudah ditentukan belum terealisasikan sepenuhnya.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bagaimana kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Manggarai dalam pengelolaan terminal, dalam beberapa hal kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perhubungan tersebut masih ada yang perlu ditingkatkan lagi untuk memberikan pelayanan yang optimal agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu ada beberapa saran yang bisa diperhatikan dan bisa menjadi salah satu solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat lewat jasa terminal, sebaiknya pemerintah daerah dalam hal ini dinas perhubungan Kabupaten Manggarai menganggarkan renovasi dan juga pembuatan fasilitas pendukung terminal agar membuat penumpang nyaman untuk masuk terminal.
2. Guna memaksimalkan dan mengefektifkan tugas dan fungsi dari pegawai Dinas Perhubungan yakni salah satunya pengelolaan terminal Mena disarankan agar adanya pengawasan dalam rangka penerapan kebijakan pengelolaan terminal termasuk penertiban terminal dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab yang telah merusak fasilitas terminal.
3. Pentingnya pengelolaan kebersihan dan fasilitas terminal guna efektifnya pengelolaan Terminal Mena sehingga masyarakat dapat menggunakan jasa terminal dengan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar.2020.Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:Deepublish
- Bantara,Andi.2018.Healty Setting Ruang Publik Perkotaan Sebuah Konsep terminal Sehat.Makassar:CV.Social Politik Genius (SIGn)
- Burhanudin,M.(2018).”Peran Dinas Perhubungan Dalam Optimalisasi Fungsi Terminal Balaraja Kabupaten Tangerang (periode 2016-2017)”.Skripsi.Serang:Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang
- Hasibuan,M.2016.Peran Dinas Perhubungan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Angkutan Kota (Studi Pada Dinas Perhubungan Kota Medan).Skripsi.Medan:Universitas Sumatera Utara
- Iksanuri,F.Nur.(2016).”Upayah Dinas Perhubungan Dalam Mengoptimalisasi pemungutan Retribusi di Terminal Seloaji Kabupaten Ponorogo”.Skripsi.Ponorogo:Universitas Muhamadiyah Ponorogo
- Ismail.2020.Pengukuran Kinerja SDM.Jawa Tengah:CV.Pena Persada
- Kainde,Jenny valeria Dkk.2021.Kinerja Dinas Perhubungan Dalam Menata Perparkiran Kendaraan Bermotor di Kabupaten Mimika.Jurnal Governance.Vol.1(No.2):4
- Sedayu,Agung dkk. (2014). Standar pelayanan Minimal Terminal Bus Tipe A. Malang:UB Press
- Sugiyono.2018.Metode Penelitian Bisnis.Alfabeta:Bandung
- Suryani,Ni Kadek ddk.2020.”Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian”.Bali:Nilacakra
- Susanto,Joko dan Zepa Anggraini.(2019).”Kinerja dinas Perhubungan Kabupaten Bungo dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Melalui Retribusi Pengujian kendaraan Bermotor”.Public Administration Journal.Vol:1(No.4):336-384
- Undang-Undang Dan Peraturan Pemerintah republik Indonesia Tentang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan.2019.Yogyakarta: Laksana
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2019 Tentang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan.2009. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Warella Y. Samuel,dkk. 2021.”*Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*”. Jakarta:Yayasan Kita Menulis
- Zaharuddin,dkk.2021.Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi. Pekalongan:NEM

Mashun, Mohamad. dkk 2009. Pengukuran Kinerja sektor publik. Yogyakarta. BPFE

Mahmudi, 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UUP STIM YKPN, Yogyakarta