

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Yabansai Distrik Heram Kota Jayapura menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indicator penelitian dimana:
 - a. Semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Yabansai Distrik Heram Kota Jayapura dari hasil penelitian yang penulis lakukan kendati dimasa pandemic Covid-19 namun para pegawai tetap mempunyai keinginan untuk bekerja lebih giat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya bahkan di masa pembatasan social yang diberlakukan bahkan ketika Pemerintah Kota Jayapura memberlakukan karantina 14 hari bagi seluruh unit kerja atau perangkat daerah karena ditemukannya sejumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kota yang terinfeksi virus corona, para pegawai tetap melakukan aktivitas kerja dari rumah bahkan berinisiatif untuk memanfaatkan teknologi untuk melakukan pelayanan online.
 - b. Dari segi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya para pegawai telah menunjukkan sikap adanya rasa puas terhadap hasil yang dicapai kendati tidak semuanya dapat diselesaikan tepat waktu. Tidak tepat waktunya para pegawai menyelesaikan pekerjaannya bukan karena

para pegawai malas namun situasi pandemic mengakibatkan terjadinya pembatasan dan larangan para pegawai untuk masuk kantor dan bekerja dari rumah sehingga hal ini pun berdampak pada intensitas dan iteraksi para pegawai dan masyarakat sehingga hal ini yang menyebabkan para pegawai merasa tidak maksimal dalam bekerja.

- c. Motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Yabansai dari hasil penelitian yang penulis lakukan telah menunjukkan hasil yang baik karena jika dilihat dari kualitas kepemimpinan Bapak Luis H. Mebry, S.Sos, selaku Lurah Kelurahan Yabansai telah berjalan baik bahkan Lurah tidak segan-segan untuk melibatkan para pegawainya dalam melakukan survey, turun lapangan menyelesaikan pekerjaan yang ada di tengah-tengah warga seperti pembuatan portal, sosialisasi, penyuluhan dan pembuatan profil tank untuk cuci tangan di tengah-tengah wabah covid-19. Lurah pun senantiasa mengapresiasi kerja para pegawai kendati dari segi imbalan secara materi sangat terbatas.
2. Kepemimpinan lurah adalah faktor pendukung yang mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat bahkan kepemimpinan Lurah Yabansai Distrik Heram Kota Jayapura dalam penelitian ini mampu menggerakkan pegawai bekerja lebih baik, disiplin bahkan menunjukkan prestasi kerja yang baik. Selain itu pula terdapat factor penghambat yaitu masih adanya oknum-oknum pegawai yang bekerja tidak sesuai aturan, kurang disiplin bahkan masih mengharapkan adanya kompensasi dari apa yang dikerjakan. Kelurahan Yabansai yang berada dalam zona yang situasional dimana sering terjadi aksi demo, kriminalitas mengakibatkan pelayanan pegawai

terkadang menjadi terganggu bahkan tidak dapat bekerja secara efektif. Dengan adanya wabah virus Corona (Covid-19) di saat penulis melakukan penelitian mengakibatkan beberapa bulan pegawai tidak berkantor atau bekerja dari rumah sehingga hal ini berdampak pada tidak efektifnya pelayanan kepada masyarakat.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan guna memecahkan pentingnya pengawasan melekat terhadap efektifitas kerja agar lebih baik pada Kantor Kelurahan Yabansai Distrik Heram Kota Jayapura sebagai berikut:

1. Lurah Mutasi atau Kepala Kantor Kelurahan Yabansai Distrik Heram senantiasa meningkatkan disiplin pegawai dengan terus melakukan pemantauan atau penilaian kinerja berupa pengawasan kepada para pegawai di Kantor Kelurahan Yabansai Distrik Heram Kota Jayapura sehingga efektifitas kerja yang telah baik ini dipertahankan dan bila perlu harus terus ditingkatkan sehingga efektifitas kerja pegawainya dapat lebih optimal.
2. Dalam melakukan pekerjaan atasan hendaklah selalu memberikan penilaian terhadap hasil kerja bawahan, seandainya terjadi kesalahan maka akan dilakukan tindakan koreksi untuk mengatasinya dan bila hasil kerjanya baik hendaknya atasan memberikan pujian terhadap hasil kerjanya dengan demikian dapat memicu semangat kerja pegawai.
3. Aspek pembinaan personil harus dilakukan secara konsisten agar dalam pelaksanaan tugas dan fungsi para bawahan dapat menyelesaikannya dengan baik dan benar sesuai dengan perkembangan metode kerja atau

tanpa peralatan yang mutakhir sehingga efektifitas kerja dapat lebih optimal. Dan bagi bawahan yang belum memperoleh pembinaan harus diberi kesempatan untuk memperoleh pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarin Tatang M., 1986, *Menyusun Rencana Penelitian*, Rajawali, Jakarta.
- Bryant Coralie & White. G. Louise, 1987, *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*, Gramedia, Jakarta.
- Faisal Sanapiah, 2001, *Format-Format Penelitian Sosial; Dasar-Dasar dan Aplikasi, Ed. Cetakan 5*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gibson Ivancevich Donnelly, 1985, *Organisasi, Perilaku Dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gie Liang The, 1972, *Kamus APK, BFA*, Yogyakarta.
- Gulo W., 2002, *Metodologi Penelitian*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan Melayu SP, 1992, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, Rineka Cipta, Bandung.
-, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Bandung.
- Hadi Sutrisno, 1981, *Metode Research*, Fakultas Sosiologi UGM, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal, 2002, *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian Dan Aplikasinya, Cetakan Ke-1*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Inu Kencana Syafie, dkk., 1999, *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Bandung.
- Koentjaraningrat, 1981, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
- Moekijat, 1979, *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung.
- Nawawi Hadari, 1989, *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparat Pemerintah Cetakan Ke-1*, Erlangga, Jakarta.
- Nazir Moh., 1983, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha Taliziduhu, 1998, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Rineka Cipta, Bandung.
- Siagian Sondang P., 1995, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.