**PERANAN LURAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PELITA KECAMATAN SAMARINDA ILIR KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Nur Risky Taupik 1 , Salasiah2 , Jamiah3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

Mrs. Salasiah, S.Sos, M.Si. as the first supervisor who has provided guidance and direction in writing this thesis. Thank you to Mrs. Jamiah, S.Sos, M.Si. as the second mentor who has provided her advice and direction during the writing of the thesis.

The objectives of this study are as follows. To find out how the Role of the Village Head in Increasing the Work Effectiveness of Employees at the Pelita Village Office, Samarinda Ilir District, Samarinda City.

"The quantity of employees working in the village office lamp is good, because it can be seen from the results of work of employees. With the high quantity of work they have, it can be seen from the level of education they have and understanding in carrying out their respective duties. In order for the quantity of employee work to be even better, I always provide good and correct direction to employees "(interview 12, September 2019).

"The quality of work of the employees in Pelita Village has been carried out well and in order to continue to ensure the quality of work of employees so that every civil servant always strives to improve the quality of work according to their duties and dedication to the office where they work" (interview 12, September 2019).

Basically the human resources possessed by employees are good and work according to their abilities and their placement is in accordance with the position and task so that the desired work results have been achieved properly "(interview 12, September 2019)

Keywords: Work Effectiveness

**BAB 1. PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

 Masalah Sumber Daya Manusia ini menjadi titik perhatian bagi organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, manusia sebagai unsur yang terpenting dalam organisasi, karena tanpa adanya manusia organisasi tidak akan bisa hidup, tumbuh, dan berkembang. Oleh karena itu, perhatian terhadap sumber daya manusia yang menjadikan kehidupan organisasi harus dikelola oleh manusia-manusia professional yang cakap menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya agar mampu mengantisipasi semua perkembangan.

 Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kerja yang optimal termasuk dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya mencapai sasaran. Konsepsi efektivitas tidak selalu paralel dengan konsepsi efesiensi, karena walaupun terjadi pemborosan (*inefisensi*) asalkan tujuan tercapai, maka organisasi tersebut bisa dikatakan efektif. Salah satu faktor yang sangat berperan dalam tercapainya efektivitas kerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi dikalangan pegawai. Motivasi diperlukan bagi setiap orang untuk melakukan aktifitas atau pekerjannya. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan bawahan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan bawahan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motif yang mendorong orang untuk bekerja berbeda-beda pada setiap orang. Ada yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena menghasilkan uang yang banyak meskipun kadang-kadang perkerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Bahkan ada yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walau gajinya sangat kecil. Secara singkat, Dengan adanya gairah kerja pegawai semangat kerja mereka akan bertambah dan ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif. Hal ini didasari adanya pegaruh seorang lurah yang menetukan tujuan internal maupun tujuan eksternal terjadi apabila seseorang dapat mengarahkan kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain secara perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama. Pemerintahan di kantor kelurahan pelita, yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang

Efektivitas Kerja Pegawai, Berdasarkan uraian diatas. Penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan. Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Adapun judul yang ditentukan adalah : ”Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai” (Studi Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda).

1.2 Rumusan Masalah

 Untuk dapat memudahkan penelitian ini nantinya, dan agar dapat penelitian ini memiliki arah yang jelas dalam menginterprestasikan fakta dan data ke dalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu dirumuskan masalahnya.

 Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis menentukan perumusan masalah sebagai berikut : “Bagaimana Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda?”

1.3 Tujuan Penelitian

 Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut. Untuk mengetahui bagaimana Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda.

 **BAB III METODE PENELITIAN**

 3.1 Jenis Penelitian

 Bentuk Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif, maka dari deskriptif adalah penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual. Suyatno (2005 : 17 ). Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intervensi yang rasional dan akurat. Jadi pemecahan masalah yang dilakukan dengan cara menggambarkan suatu keadaan dan status fenomena berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya.

3.2 Subyek Penelitian Subyek penelitian menurut Suharsimi Arikanto tahun (2016 : 26) memberi batasan subyek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat untuk penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Dalam sebuah penelitian, subyek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subyek penelitian itulah data tentang yang penelitian diamati. Pada penelitian kualitatif responden atau subyek penelitian disebut dengan istilah kunci informan dan informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang di inginkan penulis bekaitan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun Subyek Dalam Penelitian ini yaitu Sebagai Berikut.

Kunci Informan : Lurah Dan Sekretaris Lurah Informan : Kasi Kantor Lurah Pelita

1. Lurah

2. Sekretaris Lurah

3. Kasi Kantor Kelurahan Pelita

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Jabatan** |
| 1. | H. Sukarmin MN, S.Sos | Lurah |
| 2. | Kusnul Jaeni | Sekretaris Lurah |
| 3. | Maslan Arli, S.Pd | Kasi Kesra Dan Pemberdayaan Masyarakat |
| 4. | Hidayah  | Kasi Ekonomi Pembangunan Dan Lingkungan hidup  |
| 5. | Sarifah Bundikarna | Kasi Pemerintahan, ketentraman Dan Trantib |

Tabel. Personil Kelurahan Pelita Lurah, Sekretaris Lurah Dan Kasi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua cara, yaitu :

1. Pengumpulan data primer adalah data yang diperoleh dari pegawai tersebut adalah merupakan data primer. Menurut Purwanto (2007) :195) yang di maksud data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri secara langsung dalam penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh dengan wawancara langsung kepada informan baik itu dari atasannya maupun dari bawahannya.

2. Pengumpulan data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data Menurut Sugiyono (2012 : 156) ” Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari melalui studi kepustakaan dan kearsipan.

a. Studi Dokumentasi Yaitu, teknik yang digunakan dengan mengambil catatan tertulis, dokumen arsip yang menyangkut masalah yang diteliti yang berhubungan dengan instansi terkait dari Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda sehubungan dengan masalah Peranan Lurah Dalam Efektivitas Kerja Pegawai.

b. Observasi Yaitu, proses pengambilan data dalam penelitian di mana penulis dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian,

c. Wawancara atau interview langsung yaitu proses melakukan pertanyaan kepada kunci informan dan informan untuk mendapatkan hasil dari penelitian.

d. Kepustakaan Yaitu, teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, tulisan dan karya ilmiah yang memiliki relevensi dan ada hubungannya dengan masalah yang di teliti

3.4 Fokus Penelitian

 Adapun titik fokus utama dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja Pegawai sebagai berikut dengan indikatornya sebagai berikut menurut. Hasibuan (2003 : 105)

1. Kuantitas Kerja

2. Kualitas Kerja

3. Sumber Daya Manusia

3.5 Teknik Analisa Data Teknik analisa data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Analisis data sebagaimana yang telah diajukan oleh Milles Dan Huberman yang terdiri dari empat hal utama yaitu, Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan atau proses verifikasi. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria diantaranya sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang kemudian disimpan teks tertulis dan file.

2. Reduksi Data

Reduksi Data adalah merangkum, dan memilih hal-hal yang pokok, menfokuskan pada hal-hal yang pokok dan penting di lapangan.

3. Penyajian Data.

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemugkinan-kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan tindakan. Penyajian data cenderung mengarah penyederhanaan data yang sangat mudah dan sehingga mudah dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan menyangkut intepretasi berupaya mencari makna dari data yang telah dihasilkan dalam penelitian tersebut. Dalam analisis data kualitatif menurut Milles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Apabaila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian dilapangan. Maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kridebel. Menurut (Milles Dan Huberman 2009: 17)

 **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Letak Dan Luas Wilayah

Sebelum adanya kantor kelurahan pelita, dulu wilayah kelurahan ini termasuk dalam kelurahan sungai pinang dalam , karena pertumbuhan penduduk semakin padat dan wilayahnya begitu luas maka berdasarkan surat keputusan gubernur kepala daerah tingkat I Kalimantan timur No. 518 1992 maka kelurahan sungai pinang dalam dibagi menjadi empat bagian yaitu :

1. Kelurahan sungai pinang dalam

2. Kelurahan Temindung

3. Kelurahan Pelita

4. Kelurahan sungai siring

Kantor kelurahan pelita didirikan pada tanggal 2 juli 1994, berdirinya kelurahan pelita sebagai pemekaran penduduk kelurahan sungai pinang dalam. Dan pada tahun 1995 jumlah penduduknya adalah 31.196 orang terdiri dari jumlah laki-laki 17.723 orang dan jumlah perempuan terdiri dari 13.473 orang, dengan luas kantor kelurahan pelita 1.317 km. Dan kemudian pada tahun 2006 kelurahan pelita dimekarkan lagi menjadi dua kelurahan yaitu : Kelurahan pelita dan Kelurahan bandara. Kelurahan pelita merupakan daerah padat penduduk yang sebagian besar penduduknya berasal dari luar Kalimantan mayoritas penduduknya sebagai wirausaha. Kelurahan Pelita memiliki 46 Rukun Tetangga (RT). Kelurahan ini memiliki luas wilayah ± 892,07 Ha. Wilayah kelurahan pelita berbatasan langsung dengan :

1. Sebelah Utara : Kelurahan Bandara

2. Sebelah Selatan: Kelurahan Sidomulyo

3. Sebelah Barat : Kelurahan Sungai Karang Mumus

4. Sebelah Timur : Kelurahan Sungai Pinang Dalam

Kelurahan Pelita terletak pada ketinggian ± 1.252 m diatas permukaan laut dan curah hujan ± 1.736 mm/tahun.

4.2 Hasil Penelitian Berikut hasil penelitian ini akan disajikan dari data-data hasil penelitian yang berkenaan dengan hal tersebut :

 4.2.1 Kuantitas Kerja Kuantitas kerja pegawai adalah suatu kesanggupan, kecakapan atau potensi seorang individu yang dapat untuk menguasai keahlian dalam melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan dan tugas itu sendiri dikerjakan secara individu dengan baik dalam melaksanakan tugas itu.

 Hasil wawancara penulis bersama Sukarmin MN, S,Sos selaku lurah di kelurahan pelita sebagai kunci informan berikut ini adalah hasil wawancara penulis berikut petikan wawancara.

 ” Kuantitas kerja pegawai di kantor kelurahan pelita sudah baik, karna itu bisa di lihat dari hasil kerja para pegawai. Dengan tingginya kuantitas kerja yang dimiliki dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang di miliki dan pemahaman dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Agar kuantitas kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lebih bagus lagi maka saya selalu memberikan arahan yang baik dan benar kepada pegawai” (wawancara 12, September 2019)

Hal ini dapat diperkuatkan oleh Sekretaris Lurah Pelita. Mengenai kuantitas kerja

Khusnul Jaeni sebagai kunci informan berikut petikan hasil wawacara ” Untuk mendapatkan kuantitas kerja para pegawai yang baik maka pegawai harus memiliki pendidikan dan pengalaman. Diharapakan juga para pegawai dalam kuantitas kerja agar dapat pemahaman di dalam penerapannya dengan melaksanakan pekerjaannya yang baik”. (wawancara 12, September 2019)

Hasil dari wawancara penulis mengenai kuantitas kerja juga diperkuat oleh

 Maslan Arli, S.Pd selaku Kasi Kesra Dan Pemberdayaan Masyarakat sebagai informan berikut ini adalah petikan wawancara : ” Kuantitas kerja para pegawai dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik dimana para pegawai kelurahan pelita sudah memiliki pegawai yang dari segi kematangan kerja dan kuantitas kerja yang dilakukan ”. (wawancara 12, September 2019)

Hasil dari wawancara penulis yang didapatkan mengenai kuantitas kerja juga dipaparkan oleh Hidayah selaku Kasi Ekonomi Pembangunan Dan Lingkungan Hidup sebagai informan berikut adalah petikan hasi dari wawancara :

” Kuantitas kerja seorang pegawai akan mudah berpengaruh positif dalam pencapaian tingkat bekerja yang lebih tinggi. Dalam melaksanakan pekerjaaannya pegawai di kantor kelurahan pelita dengan kerja lebih baik. (wawancara 12, September 2019)

Berikut adalah hasil wawancara penulis yang di dapatkan dari Sarifah Bundikarna selaku Kasi Pemerintahan, ketentraman Dan Trantib sebagai informan

” Kuantitas kerja para pegawai kelurahan pelita sudah baik dalam menyelesaikan tugas maupun melaksanakannya dalam pekerjaannya sudah sesuai dengan tugasnya masing-masing sudah berjalan dengan baik dan benar dalam individu maupun team sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan arahan perintah yang telah dilaksanakan” (wawancara 12, September 2019)

 Dari uraian wawancara diatas yang di lakukan oleh penulis mengenai kuantitas kerja dapat ditarik kesimpulan secara garis besarnya bahwa kuantitas kerja pegawai yang sudah dimiliki pegawai di kantor kelurahan pelita sudah baik dan berjalan dengan lancar sesuai tugasnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingginya kuantitas kerja yang dimiliki para pegawai dapat dilihat dari segi tingkat pendidikan dan pengetahuan yang sudah dimiliki pegawai kelurahan pelita dan pemahaman terhadap prosedur kerja yang terlaksana dengan baik.

4.2.2 Kualitas Kerja Kualitas kerja yaitu adalah dimana kualitas kerja para pegawai yang dimiliki para pegawai dalam berorientasi dan daya berifikir yang baik dan tepat yang hasilnya dalam bekerja para pegawai kelurahan pelita dapat menerima arahan dari atasan dengan baik agar para pegawai dapat bekerja dengan produktif dan mandiri.

 ” Berikut petikan hasil wawancara penulis bersama Sukarmin MN, S.Sos selaku lurah di kelurahan pelita sebagai kunci informan beliau mengatakan mengenai kualitas kerja : ” Kualitas kerja para pegawai di kelurahan pelita sudah dijalankan dengan baik dan agar untuk terus menjamin kualitas kerja para pegawai agar setiap PNS selalu berupaya dalam halnya meningkatkan kualitas kerja sesuai tugas dan pengabdiannya kepada kantor yang menjadi tempat bekerja ” (wawancara 12, September 2019).

Hal ini juga diperkuat oleh Khusnul Jaeni selaku sekretaris lurah sebagai kunci informan berikut petikan hasil wawancara beliau mengatakan ” Kualitas kerja pegawai antar sesama pegawai sudah dibangun dengan baik di kelurahan pelita dan sudah berjalan dengan baik dapat terlihat dari kualitas kerja dengan bentuk nyata dalam suatu perbuatan pencapaian hasil kerja yang baik berupa prestasi bekerja ” (wawancara 12, September 2019)

 Pada hari yang sama penulis melakukan wawancara juga bersama Maslan Arli, S.Pd selaku Kasi Kesra Dan Pemberdayaan Masyarakat sebagai informan berikut ini petikan wawancara beliau mengatakan ” Kualitas kerja para pegawai yaitu merupakan rangkaian dalam bekerja dan usaha dalam mencapai kualitas kerja para pegawai kelurahan pelita melakukannya dengan bersama-sama baik itu secara individu maupun team yang sudah di tentukan.” (12, September 2019)

4.2.3 Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat pentng bahkan tiidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi pemerintahan maupun swasta. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi intansi pemerintahan maupun swasta sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. ” Berikut petikan hasil wawancara penulis bersama Sukarmin MN, S.Sos selaku lurah di kelurahan pelita sebagai kunci informan beliau mengatakan mengenai Sumber daya manusia : ” pada dasarnya sumber daya manusia yang di miliki para pegawai sudah bagus dan bekerja sesuai kemampuan yang di miliki dan penempatannya sesuai dengan jabatan dan tugas agar mendapatkan hasil kerja yang di inginkan sudah tercapai dengan baik ” (wawancara 12, September 2019)

Hal ini juga diperkuat oleh Khusnul Jaeni selaku sekretaris lurah sebagai kunci informan berikut petikan hasil wawancara beliau mengatakan : ” Sumber daya manusia juga akan memberikan dampak bagi instansi pemerintah terutama pegawai kelurahan pelita karna para pegawai harus memiliki sumber daya manusia dalam segi pengetahuan dalam menyelesaikan tugas ataupun masalah yang dihadapi dalam bekerja agar melakukannya secara tepat dan akurat di dalam melaksanakannya. ” (12 September 2019)

4.3 Pembahasan 4.3.1 Kuantitas Kerja Kuantitas kerja para pegawai harus memiliki teknis yang meliputi kuantitas kerja untuk menggunakan pengetahuan, metode dan fasilitas yang sudah ada untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam melaksanakan tugas yang wajib di laksanakan karna para pegawai sudah memiliki pendidikan pelatihan, pengetahuan dan pegalaman yang sudah di peroleh dan. Di harapkan juga para pegawai memiliki kuantitas kerja dalam hal bekerja melalui proses pemahaman dan penerapannya yang baik dan benar agar tercpitanya peningkatan kuantitas kerja yang lebih bagus lagi, bagi para pegawai di instansi pemerintahan. Karna kuantitas kerja dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pendidikan, pengalaman serta juga pengetahuan yang di miliki para pegawai di intansi pemerintahan. Dan dari segi kematangan kuantitas kerja para pegawai dapat akan dengan mudah berpengaruh dalam hal positif utuk dapat meningktkan pencapaian kuantitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya para pegawai mempunyai nilai yang lebih bearti untuk kuantitas kerja para pegawai kelurahan pelita. Tingginya kuantitas kerja yang sudah di miliki para pegawai dapat di rasakan dari segi tingkat pendidikan dan pengetahuan yang sudah ada di miliki pegawai kelurahan pelita dan pemahaman terhadap melaksanakan tugasnya dalam bekerja dan juga dalam melaksanakan pekerjannya dengan cepat, akurat dan tepat sesuai dengan tugasnya masing-masing yang sudah ada.

4.3.2 Kualitas Kerja Kualitas kerja para pegawai selama ini sudah memuaskan walau masih butuh pembinaan dan pelatihan yang lebih baik lagi agar. Para pegawai selalu bekerja dengan penuh rasa semangat dan rasa tanggung jawab yang besar atas tugas dan pekerjaan yang sudah mereka laksanakan. Dan di dalam segala tugas yang sudah di berikan menjadi sangat baik dan hasilnya memuaskan di mana para pegawai dalam menyelesaiakan tugasnya dengan cepat, tepat dan efesien atas pekerjaan yang sudah di laksanakan bagi para pegawai karena di dalam memberikan. Kualitas kerja bagi para pegawai serta juga untuk memberikan motivasi kepada para pegawai untuk dapat lebih meningkatkan lagi. Kualitas kerja dengan cara pemberian semangat dan kepedulian yang tinggi kepada pegawai yang berprestasi. Dengan adanya di berikan penghargaan dari pemerintah berupa insentif atau bonus maka para pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena hasil kerja yang sudah mereka laksanakan selama ini merasa dihargai langsung setiap hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kualitas kerja dari para pegawai ini juga dapat dari hasil pekerjaan yang mereka selesaikan cukup efektif, efisien dan tepat waktu. Para pegawai tidak ada merasa terbebani atas pekerjaan ataupun tugas yang mereka laksankan karena pekerjaan mereka berdasarkan dan sesuai tupoksinya masing-masing yang sudah ada dan. Fasilitas-fasilitas yang diberikan dalam menunjang kualitas kerja para pegawai yang sudah ada sekarang ini juga sudah cukup memadai dan sangat membantu para pegawai di dalam bekerja untuk mencapai hasil kualitas kerja bagi para pegawai kelurahan pelita.

4.3.3 Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk dapat mengembangkan misi dan visi yang sudah ditetapkan. Setiap instansi pemerintahan di tuntuk untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang sudah ada dan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor para pegawai yang diharapkan agara dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin demi mencapainya tujuan instansi pemerintahan, Pegawai merupakan aset utama di instansi pemerintahan yang penting di dalam instansi itu yaitu sebagai pemikir, pemecahan masalah, perencanaan dan pengendali aktivitas instansi. Para pegawai merupakan unsur terpenting dalam menetukan keberhasilan di suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi di perlukan para pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam instansi dan para pegawai juga harus mampu menjalankan pekerjannya dan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi pemerintahan. Para pegawai di setiap instansi akan selalu berusaha dalam pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, tanpa adanya para pegawai betapa sulitnya instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan organisasi tersebur dapat tercapai karna, merekalah yang menentukan keberhasilan di suatu instansi pemerintahan dengan memiliki para pegawai yang terampil dan di dalam hasil kerja para pegawai melaksanakan tugas-tugasnya yang sudah di berikan kepada para pegawai itu sendiri dengan hasil yang memuaskan. Sumber daya manusia yang sudah di miliki sekarang dengan harapannya serta dengan tujuannya dari instansi pemerintahan dapat tercapainya dengan hasil yang maksimal dan memuaskan bagi instansi. Perhatian pemerintahan terhadap dalam sumber daya manusia yang menjadikan kehidupan organisasi harus jalankan oleh manusia yang professional dan cakap dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya agar mampu mengantisipasi semua perkembangan yang akan di hadapi kedepannya bagi seluruh pegawai kelurahan pelita

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan Sesuai dengan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja yang dimiliki para pegawai di kelurahan pelita sudah baik, hal itu dapat di lihat dari. Tingginya kuantitas kerja yang dimiliki para pegawai di lihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki dan pemahaman dalam melaksanakan pekerjannya serta tugas.

2. Kualitas kerja para pegawai sudah baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing, Karna kualitas kerja merupakan hasil proses kerja yang sudah di laksanakan para pegawai sudah maksimal dan memuaskan

3. Sumber daya manusia yang dimiliki kelurahan pelita sudah sangat baik untuk dapat melaksanakan tugasnya

.

5.2 Saran Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan mutu dan manfaat penulisan ini, khususnya bagi Kantor Kelurahan Pelita adalah sebagai berikut :

 1. Kuantitas kerja dalam membangun kuantitas kerja para pegawai pada Kantor Kelurahan Pelita sangat baik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

 2. Kualitas kerja para pegawai dan tingkat efektivitas kerja pegawai sangat baik dan memuaskan untuk semua pegawai.

 3. Sumber daya manusia yang dimiliki kantor kelurahan pelita sangat baik sebagai pegawai negeri sipil sehingga mendukung terciptanya program kerja dan rencana kegiatan yang jelas serta target kerja terpenuhi.

 **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto Suharshimi, 2008, Prosedur Penelitian Praktik Jakarta Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian kualitatif Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta

 Arikunto, Suharshimi. 2016. Prosedur Suatu Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta

Beni Ahmad Saebani.2009. Metodologi penelitian kualitatif. Bandung : Pustaka Setia.

J. Moelong, Lexy, 2010. Metode penelitian kualitatif . Remaja Rosda karya; Bandung. 167 hlm.

 J. Moelong, Lexy, 2007. Metode penelitian .PT. Remaja Rosda Karya Bandung

Frans Margins, Etika dasar-dasar masalah pokok.Yogyakarta : kanasius 2002

Gibson, James E. 2006. Manajemen. Jakarta: Erlangga

Handoko, H.T. 2004. Manajemen. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu, S.P 2003 Manajemen : Dasar P.2001 Manajemen : Dasar,

 Pengertian, Masalah. Jakarta : Bumi Aksara

 Hasibuan, Malayu, S.P 2006 Organisasi Dan Motivasi Dasar Meningkatkan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta : Bumi Aksara.

Khodijah, 2006 Palembang : Grafika Telindo Press.

Milles, Matthew B. & A. Michael Huberman 2009. Analisis Data Kualitatif.

 Jakarta: UI-Press.

Mulyadi.2010. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

Narwoko. 2004. Sosiologi ilmu pengetahuan. Jakarta : Rajawali Pers.

Singarimbun. 2008. Metode Survey. Jakarta: LP3ES 2002. Kiat meningkatkan produktivitas. Jakarta: Erlangga.

Scott snair, Ph.D. 2008. Motivational leadership : surfire strategies forencouraging cooperation. Jakarta : Prenada Media Grup.

Siswanto, HB, 2009. Pengantar Managemen .jakarta : Bumi Aksara

Soekanto, 2009. Teori sosiologi tentang perubahan social. Jakarta : Ghalia Indonesia

Suyanto. 2005. Metode Penelitian Sosial. : berbagai alternative pendekatan. Jakarta. Pranada Media

Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian kualitatif. Bandung CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2012 Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2011 Penelitian Metode kuantitatif dan kualitatif dan R & D Bandung CV Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta : Kencana

Tony Jackson dan Shaun Tyson, 2001 Perilaku Organisasi. ANDI Yogyakarta : Person Educations Asia Pte Ltd.

Tika Pabandu, 2010 Budaya Organisasi Dan Peningkatan kerja Jakarta Bumi Aksara

O’Relly, Tim., Milsten, Sarah. (2005), The Book (2nd Edition).

Purwanto , Agusjoko 2007 . Teori Organisasi . Jakarta : Universitas Terbuka

Paul Hersey. 2002. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendaya Gunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Dokumen Lainnya :

Undang-Undang RI No. 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah

Keputusan Menteri Dalam Negeri 24 Juni 2004

Peraturan Perundang-Undangan Nomor. 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.

(Peraturan Walikota) PERWALI Kota Samarinda Nomor 34 Tahun 2001.