

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam pelayanan administrasi desa di Desa Nitakloang masih belum memadai. Hal ini dilihat dari indikator yang dipakai menurut Sutrisno antara lain kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu.

1. Indikator kemampuan

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang diukur dari indikator kemampuan masih dikatakan buruk kaarena pegawai di kantor desa masih belum sepenuhnya bisa mengoperasikan laptop selain itu kemampuan menyelesaikan pelayanan tepat pada waktunya.

2. Indikator meningkatkan hasil yang dicapai

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang diukur dari indikator meningkatkan hasil yang dicapai masih belumbaik karena kurangnya keterbukaan antara pegawai BPD serta masyarakat mengenai program yang dijalankan di kantor desa serta bantuan yang diberikan.

3. Semangat Kerja

Dapat didisimpulkan bahwa indikator semangat kerja masih belum baik karena masih adanya pegawai yang melanggar aturan-aturan kantor seperti masuk kantor tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

4. Mutu

Dari hasil pengamatan peneliti berdasarkan indikator mutu yang terdapat di kantor Desa Nitakloang sangat memprihatinkan. Hal ini sangat jelas terlihat dari kinerja para pegawai belum yang belum bisa dikatakan mampu dalam melayani masyarakat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Hal ini juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan para pegawai yang bekerja di Kantor Desa Nitakloang.

6.2 Saran

1. Untuk menciptakan Produktivitas kerja yang lebih baik, hendaknya pengetahuan dan kemampuan pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi melalui berbagai pelatihan kerja dan didukung oleh pimpinan dan tentunya pribadi masing-masing sehingga dalam halnya kesadaran diri dan rasa tanggungjawab dalam melani masyarakat. Dengan demikian pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik, dan memperoleh hasil yang baik serta produktivitas dalam pelayanan dapat dikatakan baik.
2. Untuk mengantisipasi faktor yang mempengaruhi pegawai dalam memberikan pelayanan, hendaknya seorang atasan atau pimpinan memberikan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan skill yang dimiliki pegawainya agar masyarakat merasa nyaman dan mendapatkan pelayanan yang prima dari pegawai itu sendiri.
3. Diharapkan agar pimpinan memberikan perhatian dan contoh yang baik ssskepada pegawainya karena dengan hal tersebut dapat diketahui apakah layanan yang diberikan kepada masyarakat sudah maksimal atau belum.

DAFTAR PUSTAKA

- Atep Adya Barata. (2003). *Dasar–Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Yudhistira
- Adya Barata, Atep. , 2003. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima cet 2*. Jakarta :PT Elex Media Komputindo.
- Ahmad,Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- A.S Moenir. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Atik,dan ratminto. (2005). *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen’s charter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Abdullah, M.Ma’ruf.(2014). *manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Awaja Pressindo
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ambar T. Sulistiyani Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu.Yogyakarta
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dwiyanto, Agus. (2017). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*.Yogyakarta: UGM Press.
- Fransiska Ropi. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat*. Bulletin Poltanesa
- Gomes, Faustino C. (2003). *Manajemen sumber daya man usia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Gaspersz, Vincent. (2011). *Total Quality Management (untuk Praktisi Bisnis dan Industri)*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Heryana, Ade. (2018). *Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Research Gate.
- Komaruddin. (1992). *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press
- Kusnendi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira S. dan Aida V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Narbuko dan Achmadi. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung. Mandar Maju
- Sinungan, Muchdarsyah, (2009). *Produktivitas apa dan bagaimana?*. Bumi Aksara
- Siagian, S. P. (2005). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. (2001). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

