

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisa terhadap masalah kemampuan manajerial Lurah dalam mengelolah sumber daya manusia pada Kelurahan Oesapa peneliti menyimpulkan bahwa:

##### **1.1.1 Kepemimpinan**

Sejauh ini selama kepemimpinan Lurah dua tahun bahwa kemampuan manajerial dalam mengarahkan dan mengkoordinasi para bawahan sangat baik. Meskipun terdapat kendala dari faktor usia, pendidikan, dan faktor psikologi. Karena berhasilnya kemampuan manajerial Lurah dalam hal kepemimpinan maka kendala tersebut bisa teratasi.

##### **1.1.2 Pemecahan Masalah**

Pada pemecahan masalah Lurah sebagai manajer pada Kelurahan Oesapa dalam hal ini belum menemukan kesalahan yang sangat fatal. Cara mengatasi permasalahan tersebut dengan melakukan rapat rutin sekali seminggu atau rapat evaluasi untuk semua pegawai. Ha ini agar adanya transparansi dari setiap pegawai atas kinerja yang dihasilkan atau kegiatan-kegiatan apa yang belum bekerja secara maksimal.

### **1.1.3 Komunikasi**

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi terutama pada Kelurahan Oesapa Kota Kupang. Komunikasi yang diterapkan dalam Kelurahan Oesapa Kupang adalah komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal dilakukan pada saat rapat maupun melalui surat (lembaran disposisi), sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang tidak resmi dipakai dalam percakapan sehari-hari.

### **1.1.4 Motivasi**

Salah satu yang mendorong semangat kerja pegawai adalah motivasi. Para Pegawai saling memberikan motivasi terhadap satu dengan yang lain baik Pa Lurah ke Sekretaris, Sekretaris ke para Staf. Selain gaji motivasi yang diberikan berupa penghargaan, pujian maupun ucapan terimakasih. Jadi dengan adanya motivasi semangat kerja pegawai sangat tinggi, dan Lurah sebagai atasan mampu memotivasi para bawahan dengan sangat baik.

## **1.2 Saran**

### **1. Bagi Lurah**

Agar terus mempertahankan dan meningkatkan kemampuan manajerial dalam mengelola Sumber Daya Manusia pada Kelurahan Oesapa Kupang dengan mengarahkan, mengkoordinasi, dapat memecahkan masalah seefektif mungkin, berkomunikasi dan memotivasi bagi para pegawai agar dapat meningkatkan tujuan yang diinginkan.

2. Bagi Para Pegawai

1. Agar mempertahankan kerja sama antar para atasan maupun pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.
2. Agar menjalankan tugas dan fungsi serta peran berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab dari masing-masing pribadi bukan berdasarkan paksaan atau tekanan dari seorang pemimpin.
3. Agar para pegawai mematuhi dan mentaati peraturan yang ada sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

Agus Garnida dan Doni Juni Priansa, 2013, *Manajemen Perkantoran*, Bandung, Alfabeta

Burhanudin, H. John dan Joyce E.A Russell, 1994, *Human Resource Management, International Edition*, Singapur, Mc. Grawhill. Inc

Amstrong, M. 2009, *amstrong's Hanbook Of Performance Management, An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance*, India, Replika Press Pvt Td

K. Permadi , 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta, Rineka Cipta

Prof. Dr. Sugiyono , 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta

Robbins, Stephan dan Mary, 2010 *Manajemen Edisi kesepuluh*, Jakarta. Erlangga

Rivai, Veithzal, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta, Raja Grafind Persada

Siagian S.P 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara

## **B. WEBSITE**

<http://jodenmot.Wordpress.com/2014/12/kemampuanmanajerial/Uray>

<http://iskandar.blogspot.co.id/2011/05/konsepkemampuanmanajerial/html>

## **C. UNDANG-UNDANG**

Undang-undang Nomor 12 tahun 2008 tentang *Pengertian Kelurahan*