

## **KINERJA KEPALA LINGKUNGAN DALAM Mendukung PROGRAM MANADO CERDAS**

(Studi di Kelurahan Malalayang Satu Timur Kecamatan Malalayang Kota Manado)

*Jenly Victorandi Putra Momuat<sup>1</sup>*

*Johny Lumolos<sup>2</sup>*

*Ismail Sumampow<sup>3</sup>*

### **Abstrak**

Pemerintah Kota Manado telah menerapkan salah satu program unggulan yaitu mewujudkan Manado Kota Cerdas. Kota yang telah memaksimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam mendukung program-program kota menuju kota layak huni, efisien dan berkesinambungan serta berwawasan lingkungan atau green based environment sering disebut sebagai Kota Cerdas atau the Smart City. Dalam upaya mewujudkan Visi kota Manado periode kepemimpinan 2016-2021 di dasarkan pada Visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Manado tahun 2005-2025 dan gambaran profil dan isu-isu strategis saat ini di Kota Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja dari kepala lingkungan sudah mendukung program walikota yaitu Manado cerdas (smart city) atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan mendapati bahwa efektivitas kinerja dari kepala lingkungan untuk mensosialisasikan program Manado Cerdas saat ini belum berjalan maksimal sehingga banyaknya masyarakat yang ada di Kelurahan Malalayang satu belum mengenal dan tidak mengetahui tentang program Manado Cerdas, untuk itu pemerintah yang ada harus memaksimalkan kinerja untuk kepentingan masyarakat sehingga ada dampak positif yang didapatkan.

**Kata Kunci : Kinerja, Kepala Lingkungan, Program Manado Cerdas.**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

## Pendahuluan

Visi Manado Kota Cerdas pada tahun 2021, pemerintah dan masyarakat Kota Manado akan menyelenggarakan berbagai program terkait untuk pengembangan dan pengelolaan kota dengan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam rangka memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat serta mendukung pembangunan kota yang berkelanjutan. Program Smart City sebagai infrastruktur dan sistem pengendali, akan mengawal pencapaian visi melalui pelaksanaan enam misi yang tersimpul ke dalam enam kata-kata kunci sebagai singkatan CERDAS yaitu : Cendekia, Ekowisata, Religius, Daya saing, Aman nyaman, Sehat sejahtera.

Yang menjadi persoalan saat ini yaitu masyarakat yang ada di kelurahan malalayang satu timur lingkungan lima masih banyak belum mengetahui program yang dijalankan oleh pemerintah kota manado sehingga masyarakat tidak merasakan dampak dari program “Manado Cerdas”. Untuk itu diperlukan adanya sosialisasi dan peran yang maksimal dari pemerintah kelurahan agar program yang sudah ditetapkan oleh pemerintah Kota Manado dapat terealisasi dan masyarakat yang ada di Kelurahan Malalayang Timur Lingkungan lima sudah bisa merasakan.

Salah satu langkah yang tepat dalam mensukseskan program dari pemerintah Kota Manado yaitu dengan adanya kerjasama baik pemerintah dengan masyarakat. Kepala lingkungan dalam hal ini harus mempunyai suatu strategi yang jitu dalam menerapkan program di lingkungan tersebut. Sehingga program Manado Cerdas dapat dilaksanakan dan masyarakat akan mendukung penuh langkah-langkah dari program pemerintah.

## Tinjauan Pustaka

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagai mana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance (wirawan 2012:5). Istilah performance sering di indonesiakan sebagai performa, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau blue collar worker. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang di pelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau white collar worker.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan. Orang awam sering mengacaukan istilah produktivitas dengan kinerja. Istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang atau jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio

keluaran (output) terhadap masukan (input).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pegertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat di ketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai. Kata "kinerja" telah menjadi kata yang telah memasyarakat, seringkali istilah kinerja ini, mulai dari media massa, pejabat birokrasi, pelaku bisnis bahkan sampai masyarakat awam, namun demikian tidak ditemukan definisi yang definitive tentang kinerja. Istilah kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dikemukakan arti kinerja sebagai "(1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang di perlihatkan, (3) Kemampuan kerja (tentang Peralatan) "adapulah pihak

yang cenderung memberikan padanan kata kinerja dengan 'performance' dalam bahasa inggris.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono). Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat di nilai atau diukur dengan beberapa indikator:

#### 1. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

#### 2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wawenang.

#### 3. Disiplin

yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

#### 4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan

kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing - masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda beda tentang pencapaian hasilnya. Seperti yang telah di jelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, Agar pegawai dapat bekerja sesuai diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Kinerja pada dasarnya dapat di lihat dari dua segi yaitu: kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Untuk itu di perlukakan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries): (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3)

menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memaikan musik; (8) melakukan suatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, dalam sinambela, 2012). Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 1996). kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan kinerja organisasi Umumnya, oraganisasi berada dalam lingkungan yang bergejolak dengan sumber dengan sumberdaya terbatas, sedangkan ancaman terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya lazim terjadi.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh beberapa pakar lain (dalam Rivai dan Basri, 2005), dapat disajikan seperti berikut ini.

1. (Stolovitch dan Keeps) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
2. (Griffin,) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
3. (Mondy dan Premeaux,) Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
4. (Harsey dan Blanchard,). Kinerja merupakan suatu fungsi dari

motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

5. (Casio,) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.
6. (Schermerhorn,Hunt,dan Osborn,) Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Menurut Rivai dan Basri,(2005),Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Withmore (1997), mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Menurut Nawawi (2004) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian Kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu untuk mengelola data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian dimana datanya berupa kata, kalimat, skema atau gambar. Dengan mengacu pada konsep yang digunakan, yaitu untuk mengetahui dan memahami kinerja kepala lingkungan dalam mendukung program manado cerdas. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci yang lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2015:112), objek dalam penelitian ini kualitatif adalah objek yang alamiah atau objek yang apa adanya dan tidak dimanipulasi oleh peneliti. Fokus penelitian yaitu Bagaimana kepala lingkungan mensosialisasikan program manado cerdas sehingga masyarakat yang ada di kelurahan bisa mendukung dan berperan aktif sehingga dapat mensukseskan program walikota yaitu manado cerdas. Informan dalam penelitian ini melibatkan orang-orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Adapun rincian informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: masyarakat dan lurah.

## Hasil Penelitian

1. Efektivitas kinerja dari kepala lingkungan dalam mensosialisasikan/ mendukung program Manado Cerdas  
Efektivitas merupakan suatu pengukuran tujuan-tujuan yang telah ditentukan atau pencapaian tujuan secara tepat dari serangkaian alternative atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya.

Kinerja yang efektif merupakan faktor penting dalam upaya pengembangan suatu organisasi. Selain itu kinerja juga berperan penting sebagai dasar pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan pendayagunaan dan proses perilaku masa depan. Secara umum kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja sebagai maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Menurut Bapak Lurah Malalayang satu timur: Efektivitas kinerja yang dilakukan oleh kepala lingkungan dalam mensosialisasikan serta mendukung program Manado Cerdas merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilakukan secara mutlak karena kepala lingkungan juga merupakan pegangan tangan dari Pemerintah Daerah Kota Manado dalam rangka pelaksanaan manado cerdas. Jadi dalam hal ini kepala lingkungan mau tidak mau harus menjalankan program Manado Cerdas dalam rangka mencapai tujuan untuk kemakmuran masyarakat.

Menurut salah satu masyarakat (Bpk. N.P) mengatakan bahwa: kepala Lingkungan yang ada di lingkungan ini sampai sekarang belum mensosialisasikan program Manado Cerdas dan saya pun tidak mengetahui apa makna dari Program Manado cerdas itu.

## 2. Tanggung Jawab dari Kepala Lingkungan dalam Mendukung Program Manado Cerdas

Tanggung jawab merupakan suatu keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab. Adapun tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat

sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Menurut Lurah: tanggung jawab yang dilakukan oleh kepala lingkungan ada beberapa aspek yang ada, yaitu: pendataan penduduk yang ada; digunakan untuk menunjang program Manado Cerdas, Sosial; dimana kebutuhan atau kehidupan bermasyarakat itu dipantau oleh Kepala Lingkungan, Keamanan; Kepala Lingkungan bertanggung jawab menjaga keamanan lingkungan serta mengajak dan menggerakkan masyarakat dalam menjaga keamanan sehingga terciptanya suasana yang nyaman dan aman, Kebersihan; Kepala Lingkungan bertanggung jawab menjaga kebersihan yang ada di lingkungan serta mengingatkan bahkan mengajak masyarakat untuk tidak membuang sampah sembarangan sehingga terciptanya lingkungan yang bersih.

Menurut (Ibu L.B) mengatakan bahwa: Tanggung jawab dalam mensosialisasikan program Manado Cerdas belum saya rasa belum sepenuhnya berjalan karena sampai saat ini saya tidak mengetahui program tersebut, kalau dalam hal kebersihan lingkungan, Kepala Lingkungan selalu mengingatkan kami (masyarakat) untuk menjaga kebersihan namun untuk hal lainnya kepala Lingkungan tidak pernah memberikan pemahaman atau mensosialisasikan kepada kami (masyarakat).

## 3. Tingkat Kedisiplinan seorang Kepala Lingkungan dalam menjalankan tanggung jawab

Menurut Lurah: Kedisiplinan memang merupakan suatu modal utama seseorang dalam menjalankan setiap tugas yang diemban. Dalam hal ini Kepala Lingkungan harus benar-benar menunjukkan sikap kepemimpinan yang

disiplin dalam mengurus lingkungan yang ada sehingga program yang telah dijalankan yaitu Manado Cerdas dapat terlaksana. Menurut (Bpk. L.H) mengatakan bahwa: saya melihat tingkat kedisiplinan Kepala Lingkungan masih kurang karena mereka kurang menghargai pekerjaan yang diemban, banyak sekali program yang diberikan kepada kepala lingkungan tidak sepenuhnya di sosialisasikan kepada masyarakat, untuk itu saya ingin harus ada tindakan yang lebih seperti memberikan sanksi bagi kepala lingkungan yang kurang ada tanggung jawab.

#### 4. Inisiatif Kepala Lingkungan dalam menjalankan perintah/arahan dari Lurah

Perintah yang diberikan dari pihak Kelurahan Kepada Lingkungan, apabila menghadapi sesuatu harus mengambil langkah-langkah yang terbaik serta mengambil langkah-langkah seperti menyampaikan informasi Kepada pimpinan yaitu Lurah, apabila mendapati keganjalan di lingkungan harus diinformasikan Kepada Kelurahan dan akan di sampaikan lagi ke tingkat pemerintahan yang di atas. Jadi dalam hal ini segala pengambilan keputusan sepenuhnya dipegang oleh Kelurahan, Kepala Lingkungan hanya mencari data-data dan data- data tersebut di berikan Kepada Kelurahan untuk ditinjau kembali. Intinya inisiatif Kepala Lingkungan yang diperintahkan oleh Lurah harus memiliki tanggung jawab atau mencintai pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang dijalankan dapat terlaksana dengan baik.

#### Kesimpulan

1. Efektivitas kinerja dari kepala lingkungan dalam mensosialisasikan/

mendukung program Manado Cerdas. Efektivitas kinerja yang dilakukan oleh kepala lingkungan dalam mensosialisasikan serta mendukung program Manado Cerdas merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilakukan secara mutlak karena kepala lingkungan juga merupakan pegangan tangan dari Pemerintah Daerah Kota Manado dalam rangka pelaksanaan manado cerdas. Jadi dalam hal ini kepala lingkungan mau tidak mau harus menjalankan program Manado Cerdas dalam rangka mencapai tujuan untuk kemakmuran masyarakat. Dalam efektivitas kinerja dari kepala lingkungan untuk mensosialisasikan program Manado Cerdas saat ini belum berjalan maksimal sehingga banyaknya masyarakat yang ada di Kelurahan Malalayang satu belum mengenal dan tidak mengetahui tentang program Manado Cerdas, untuk itu pemerintah yang ada harus memaksimalkan kinerja untuk kepentingan masyarakat sehingga ada dampak positif yang didapatkan.

2. Tanggung Jawab dari Kepala Lingkungan dalam Mendukung Program Manado Cerdas. tanggung jawab yang dilakukan oleh kepala lingkungan ada beberapa aspek yang ada, yaitu: pendataan penduduk yang ada; digunakan untuk menunjang program Manado Cerdas, Sosial; dimana kebutuhan atau kehidupan bermasyarakat itu dipantau oleh Kepala Lingkungan, Keamanan; Kepala Lingkungan bertanggung jawab menjaga keamanan lingkungan serta mengajak dan menggerakkan masyarakat dalam menjaga keamanan sehingga terciptanya suasana yang nyaman dan aman, Kebersihan; Kepala

Lingkungan bertanggung jawab menjaga kebersihan yang ada di lingkungan serta mengingatkan bahkan mengajak masyarakat untuk tidak membuang sampah sembarangan sehingga terciptanya lingkungan yang bersih. Dalam hal ini tanggung jawab dari kepala lingkungan dalam mendukung serta mensukseskan program Manado Cerdas merupakan hal yang wajib untuk dilaksanakan karena program tersebut adalah program unggulan dari pemerintah Kota Manado, namun kenyataan yang ada tanggung jawab dari kepala lingkungan masih belum sepenuhnya dijalankan, harus ada langkah tegas dari pemerintah daerah dalam melihat hal ini.

3. Tingkat Kedisiplinan seorang Kepala Lingkungan dalam menjalankan tanggung jawab. Kedisiplinan memang merupakan suatu modal utama seseorang dalam menjalankan setiap tugas yang diemban. Dalam hal ini Kepala Lingkungan harus benar-benar menunjukkan sikap kepemimpinan yang disiplin dalam mengurus lingkungan yang ada sehingga program yang telah dijalankan yaitu Manado Cerdas dapat terlaksana. Namun kenyataan yang ada tingkat kedisiplinan dari kepala lingkungan masih kurang sehingga program Manado Cerdas tidak sepenuhnya dijalankan.
4. Inisiatif Kepala Lingkungan dalam menjalankan perintah/arahan dari Lurah. segala pengambilan keputusan sepenuhnya dipegang oleh Kelurahan, Kepala Lingkungan hanya mencari data-data dan data-data tersebut di berikan Kepada Kelurahan untuk ditinjau kembali. Intinya inisiatif Kepala Lingkungan yang diperintahkan oleh Lurah harus memiliki tanggung jawab atau

mencintai pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang dijalankan dapat terlaksana dengan baik.

## Saran

1. Untuk tercapainya suatu pemerintahan yang baik serta efektif dan efisien , perlu adanya kerjasama antara pemerintahan dan masyarakat sebagaimana untuk mendukung segala bentuk program dari pemerintah. Untuk menjalankan suatu roda pemerintahan tak luput dari kinerja dari kepala lingkungan (Pala) karena kesuksesan suatu program dari pemerintah tak luput dari kinerja kepala lingkungan .
2. Kepala lingkungan harus lebih banyak menyampaikan program dari pemerintah kepada masyarakat yang ada di lingkungan, sehingga masyarakat lebih mengetahui apa saja program yang pemerintah tetapkan atau laksanakan sehingga masyarakat dapat berpartisipasi dalam mensukseskan program Manado Cerdas.
3. Harus ada tindakan yang nyata dari pemerintah sehingga program Manado Cerdas dapat terealisasikan karena sebagian besar masyarakat tidak sama sekali mengetahui tentang program Manado Cerdas yang dari Pemerintah Kota Manado terapkan, untuk itu pemerintah Kecamatan harus mengambil tindakan yang tegas kepada Kepala Lingkungan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan agar nantinya masyarakat pun dapat mengetahui tentang apa arti program Manado Cerdas itu dan apa dampak positif yang dapat di terima oleh masyarakat yang ada di Lingkungan.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Refika Aditama
- Milles, M. B. dan Huberman, M. A. 2008. "Qualitative Data Analysis"
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers
- Nawawi, Hadari, 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono Sayadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Motivasi Karyawan (edisi 3). Yogyakarta: Buku Beta
- Rivai, V. 2005. "Performance Apraisal; Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saling Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2015. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung:Alfabeta
- Sinambola Lijan. 2007 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Tjejep Rohendi. 2008. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Widodo Suparno. 2008. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar