

---

---

**FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT EFEKTIVITAS KERJA PETUGAS  
PELAPORAN PROGRES FISIK DAN KEUANGAN DI LINGKUNGAN  
SATUAN KERJA PENGEMBANGAN KAWASAN PEMUKIMAN DINAS  
PEKERJAAN UMUM PROVINSI GORONTALO**

**Andi Yusuf Katili**  
**STIA Bina Taruna Gorontalo**  
[yusuf2801@gmail.com](mailto:yusuf2801@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Jenis penelitian dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu deskriptif pendekatan kuantitatif. Alat pengumpul data utama adalah instrumen menggunakan daftar pertanyaan/angket yang disebarakan kepada sejumlah 61 responden. Untuk melengkapi data penelitian, dilakukan pengumpulan data melalui observasi dan dokumentasi atau pencatatan data sekunder yang berkaitan dengan masalah penelitian. Indikator dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa berdasarkan keseluruhan responden yang ada di Kantor Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo yakni 61 responden menyatakan cukup baik dengan kriteria sedang tentang faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan, ini dibuktikan dari jawaban angket yang diisi, lebih jelasnya sebagai berikut: indikator karakteristik organisasi adalah 3,38 termasuk dalam kategori baik dengan kriteria tinggi, indikator karakteristik lingkungan adalah 2,66 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang, indikator karakteristik pekerja adalah 2,53 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang, indikator kebijakan dan praktek manajemen adalah 2,78 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang. Hasil skor rata-rata secara keseluruhan tentang faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo adalah 2,84 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang.

Dengan demikian pandangan responden terhadap faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang, namun masih perlu diperhatikan lebih lanjut.

**Kata Kunci: Efektivitas, Kerja, Progres, Fisik, Keuangan**

---

**PENDAHULUAN** meningkatkan taraf hidup  
Pemerintah Indonesia saat ini masyarakatnya. Baik dari segi  
sedang giat-giatnya untuk material maupun dari segi spiritual,

baik lahir maupun batin guna menuju kepada terciptanya manusia Indonesia seutuhnya. Dalam hal ini pelaksanaan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya sebagian besar bertumpu pada pelaksanaan kegiatan di setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Peningkatan sumber daya manusia juga mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan suatu organisasi untuk mendapatkan hasil dan tujuan yang maksimal dan berkualitas.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi juga merupakan sebuah wadah yang bertujuan menampung semua ide atau aspirasi demi suatu tujuan tertentu. Salah satu contoh dalam hal ini adalah organisasi pemerintah yang seringkali dipandang sebagai kesatuan pengajaran tujuan yang berusaha menghubungkan usaha para anggotanya dalam mengejar tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya, tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja pegawai maupun petugasnya dalam proses pencapaian maksud dan tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja, perlu adanya peningkatan kesadaran akan produktivitas. Yang dalam hal ini

efisiensi serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang berkualitas, berdasarkan rencana ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh.

Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo sebagai satu dari sekian banyak organisasi-organisasi pemerintah yang sangat memperhatikan produktivitas pegawai dan petugasnya sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Terutama efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan yang merupakan satu-satunya sarana penyampaian data dan laporan terkini kepada pemerintah pusat sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan pekerjaan dan penyerapan anggaran setiap tahunnya. Efektivitas kerja petugas pelaporan progress fisik dan keuangan dapat dicapai jika didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, serta dukungan dan perhatian dari atasannya. Efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap organisasinya, yang dalam proses pencapaiannya terletak pada kepemimpinan serta kerjasama antara atasan dan bawahannya. Setiap pimpinan perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja petugas yang bersangkutan sesuai yang diharapkan oleh suatu organisasi tersebut. Untuk

dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman tehnik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para petugas pelaporan.

Efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan juga merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan selama ini masih kurang optimal dan tidak selalu berjalan mulus. Hal ini disebabkan oleh terdapat banyaknya hambatan dalam pelaksanaan proses pelaporan tersebut, seperti kurang maksimalnya semangat kerja petugasnya, kurang tertibnya pengawas lapangan sebagai pelapor progress fisik dalam memasukan laporan atau informasi yang ada di lapangan, belum memadainya sarana dan prasarana pendukung bagi petugas pelaporan dan lain-lain.

## PERMASALAHAN

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Faktor-faktor apakah yang menghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo?"

## TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang faktor-faktor

penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo sudah dilaksanakan sesuai ketentuan.

### Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan memperoleh manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini, kiranya dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang berharga dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan sosial, khususnya ilmu administrasi negara, dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain dalam mengkaji masalah yang sama.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini, kiranya dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi para pengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja petugas pelaporan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.

## METODE PENELITIAN

Studi tentang faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progress fisik dan keuangan ini menggunakan jenis survey pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (dalam Singarimbun & Effendi, 2011:3), "Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner

sebagai alat pengumpulan data yang pokok”. Demikian pula menurut Hasan (2006:8), “Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil beserta Pegawai Honorer pada Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Berdasarkan populasi tersebut, maka jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah 61 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan contoh acak sederhana (*simple random sampling*) berdasarkan daftar nama-nama Pegawai Negeri Sipil beserta Pegawai Honorer pada Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Pertimbangan pengambilan 61 orang sampel tersebut didasarkan pada waktu penelitian, biaya dan tenaga dari peneliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik sebagai berikut: Observasi, Angket atau daftar pertanyaan, dan dokumentasi.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan analisis tabel dimana pengolahan datanya menggunakan statistik deskriptif yaitu analisis tabel frekuensi yang memperlihatkan jumlah responden, jumlah pilihan responden untuk masing-masing kriteria yang ditentukan, skor yang diperoleh untuk

masing-masing sub variabel/indikator, dan proporsi (%) serta skor total.

Menurut Ali (1997:113), analisisnya termasuk uji skoring dan tabel frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Jawaban responden

N = Jumlah responden

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dapat diuraikan hasil penelitian sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, teknik pengukuran faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo menggunakan analisis tabel frekuensi yang kemudian dijabarkan ke dalam presentase sebagai hasil dari analisis deskriptif kuantitatif. Adapun kriteria yang digunakan dalam tabel frekuensi yakni:

1. Sangat baik diberi skor 5
2. Baik diberi skor 4
3. Cukup baik diberi skor 3
4. Tidak baik diberi skor 2
5. Sangat Tidak baik diberi skor 1

Selanjutnya untuk menentukan skala range, terlebih dahulu ditentukan rentang skala rata-rata yakni:

$$\text{Bobot terendah: } 1 \times 1 \times 61 = 61$$

$$\text{Bobot tertinggi: } 5 \times 1 \times 61 = 305$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{305-61}{5} = 48,8$$

Rentang skala rerata:  $\frac{48,8}{61} = 0,80$

Setelah diperoleh hasil dari rentang skala rata-rata sebagai dasar penentuan rentang penilaian, maka dapat diketahui rentang skala penilaian untuk setiap item pertanyaan sebagai berikut:

**Skala Range Penilaian**

No	Skala Range	Kategori	Kriteria
1.	> 4,04	Sangat Baik	Sangat Tinggi
2.	3,23-4,03	Baik	Tinggi
3.	2,42- 3,22	Cukup Baik	Sedang
4.	1,61- 2,41	Tidak Baik	Rendah
5.	0,80- 1,60	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah

Pada bagian ini akan dideskripsikan faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi:
  - a. Struktur (Pembagian Tugas)
  - b. Teknologi (Perlengkapan dan Fasilitas)
2. Karakteristik Lingkungan:
  - a. Ekstern (Hubungan dengan masyarakat)
  - b. Intern (Lingkungan kerja/Iklim kerja dalam organisasi)
3. Karakteristik Pekerja:

- a. Produktivitas/Prestasi kerja serta adanya Motivasi dari pimpinan.
  - b. Keterikatan pada organisasi (adanya rasa keterikatan petugas melalui disiplin waktu)
4. Kebijakan dan praktek manajemen
    - a. Pengawasan
    - b. Evaluasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti melalui penyebaran angket kepada 61 responden tentang faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

Pada struktur (pembagian tugas) dalam peningkatan efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan, diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 15 orang (24,59%), responden yang menjawab baik 26 orang (42,62%), responden yang menjawab cukup baik 20 orang (32,79%), dan tidak ada responden yang menjawab kurang baik dan sangat tidak baik.

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban

responden tentang struktur (pembagian tugas), diperoleh skor rata-rata 3,92, berarti termasuk dalam kategori baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 3,23 – 4,03 dengan kriteria tinggi.

Pentingnya perlengkapan dan fasilitas dalam peningkatan efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan, dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 8 orang (13,11%), responden yang menjawab baik 10 orang (16,39%), responden yang menjawab cukup baik 15 orang (24,39%), responden yang menjawab kurang baik 20 orang (32,79%) dan responden yang menjawab sangat kurang baik 8 orang (13,11%) .

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban responden tentang perlengkapan dan fasilitas, diperoleh skor rata-rata 2,84 yang berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 2,42 – 3,22 dengan kriteria sedang.

### **Karakteristik Lingkungan**

Karakteristik lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan internal yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

Pentingnya lingkungan eksternal dalam peningkatan efektivitas kerja petugas pelaporan

progres fisik dan keuangan, diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 6 orang (9,84%), responden yang menjawab baik 10 orang (16,39%), responden yang menjawab cukup baik 17 orang (27,87%), responden yang menjawab kurang baik 19 orang (31,15%) dan responden yang menjawab sangat kurang baik 9 orang (14,75%) .

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban responden tentang struktur lingkungan ekstern, diperoleh skor rata-rata 2,75 berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 2,42 – 3,22 dengan kriteria sedang.

Pentingnya lingkungan internal dalam peningkatan efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan, diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 5 orang (8,20%), responden yang menjawab baik 8 orang (13,11%), responden yang menjawab cukup baik 15 orang (24,59%) responden yang menjawab kurang baik 22 orang (36,07%) dan responden yang menjawab sangat kurang baik 11 orang (18,03%) .

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban responden tentang lingkungan internal, diperoleh skor rata-rata 2,57, berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 2,42 – 3,22 dengan kriteria sedang.

### **Karakteristik Pekerja**

Karakteristik pekerja merupakan faktor yang paling

berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Pentingnya produktivitas/prestasi kerja dalam peningkatan efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan, diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 7 orang (11,48%), responden yang menjawab baik 9 orang (14,75%), responden yang menjawab cukup baik 14 orang (22,95%), responden yang menjawab kurang baik 19 orang (31,15%) dan responden yang menjawab sangat kurang baik 12 orang (19,67%) .

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban responden tentang produktivitas/prestasi kerja, diperoleh skor rata-rata 2,67 berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 2,42 – 3,22 dengan kriteria sedang.

Pentingnya keterikatan pada organisasi dalam peningkatan efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan, diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 6 orang (9,84%), responden yang menjawab baik 6 orang (9,84%), responden yang menjawab cukup baik 14 orang (22,95%), responden yang menjawab kurang baik 15 orang (24,59%) dan

responden yang menjawab sangat kurang baik 20 orang (32,79%) .

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban responden tentang keterikatan pada organisasi, diperoleh skor rata-rata 2,68, berarti termasuk dalam kategori kurang baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 1,61 – 2,41 dengan kriteria rendah.

### **Kebijakan dan Praktek Manajemen**

Karakteristik manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Pada proses komunikasi petugas pelaporan progres fisik dan keuangan dalam peningkatan efektivitas kerja, dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 8 orang (13,11%), responden yang menjawab baik 10 orang (16,39%), responden yang menjawab cukup baik 14 orang (22,95%), responden yang menjawab kurang baik 20 orang (32,79%) dan responden yang

menjawab sangat kurang baik 9 orang (14,75%) .

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban responden tentang proses komunikasi, diperoleh skor rata-rata 2,80 berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 2,42 – 3,22 dengan kriteria sedang.

Pentingnya adaptasi organisasi petugas pelaporan progres fisik dan keuangan dalam peningkatan efektivitas kerja, dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban sangat baik 7 orang (11,48%), responden yang menjawab baik 9 orang (14,75%), responden yang menjawab cukup baik 15 orang (24,59%), responden yang menjawab kurang baik 22 orang (36,07%) dan responden yang menjawab sangat kurang baik 8 orang (13,11%) .

Selanjutnya apabila dihitung perolehan skor rata-rata jawaban

responden tentang adaptasi organisasi, diperoleh skor rata-rata 2,75 berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Apabila dimasukkan ke dalam skala range penilaian berada pada rentang 2,42 – 3,22 dengan kriteria sedang.

Dari hasil rekapitulasi secara keseluruhan dapat dikemukakan bahwa pandangan responden tentang faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo adalah 2,84 dengan kategori cukup baik dengan kriteria sedang. Dengan demikian pandangan responden terhadap faktor-faktor penghambat efektivitas kerja dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang, namun masih perlu diperhatikan lebih lanjut terutama pada aspek-aspek lain.

#### Rekapitulasi Skor Analisis Tabel

No	Indikator dan Kategori Jawaban	Tabel	Skor	Kategori	Kriteria
1.	Karakteristik Organisasi	Tabel 4	3,92	Baik	Sedang
		Tabel 5	2,84	Cukup Baik	Sedang
<b>Rata-rata</b>			<b>3,38</b>	<b>Cukup Baik</b>	<b>Sedang</b>
2.	Karakteristik Lingkungan	Tabel 6	2,75	Cukup Baik	Sedang
		Tabel 7	2,57	Cukup Baik	Sedang
<b>Rata-rata</b>			<b>2,66</b>	<b>Cukup Baik</b>	<b>Sedang</b>
3.	Karakteristik Pekerja	Tabel 8	2,67	Cukup Baik	Sedang
		Tabel 9	2,39	Kurang Baik	Rendah
<b>Rata-rata</b>			<b>2,59</b>	<b>Cukup Baik</b>	<b>Sedang</b>
4.	Kebijakan	Tabel	2,80	Cukup Baik	Sedang

	dan Praktek Manajemen	10 Tabel 11	2,75	Cukup Baik	Sedang
<b>Rata-rata</b>			<b>2,78</b>	<b>Cukup Baik</b>	<b>Sedang</b>
<b>Total Skor Indikator</b>			<b>11,35</b>	-	-
<b>Total Skor Rata-rata</b>			<b>2,84</b>	<b>Cukup Baik</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data Olahan masing-masing indikator

Dengan memperhatikan hasil analisis data seperti yang telah diuraikan, diperoleh gambaran bahwa faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo berada pada kategori cukup baik dan kriteria sedang.

### SIMPULAN

Dari hasil analisis data seperti yang diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden masyarakat yakni 61 orang menyatakan cukup baik tentang faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo, ini dibuktikan dari jawaban angket yang diisi, lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Indikator tentang karakteristik organisasi adalah 3,38 termasuk dalam kategori baik dengan kriteria tinggi.
2. Indikator tentang karakteristik lingkungan adalah 2,66 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang.
3. Indikator tentang tindakan karakteristik pekerja adalah 2,53 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang.

4. Indikator tentang kebijakan dan praktek manajemen adalah 2,78 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang .
5. Hasil skor rata-rata secara keseluruhan tentang faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo adalah 2,84 termasuk dalam kategori cukup baik dengan kriteria sedang.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka berikut ini dikemukakan pula beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo perlu ditingkatkan kedisiplinannya agar dapat meningkatkan efektivitas kerja.
2. Mengingat bahwa masih ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman maka Dinas Pekerjaan Umum Provinsi

---

Gorontalo perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti kurang maksimalnya semangat kerja petugas, kesulitan meminta informasi yang ada di lapangan, sarana dan prasarana pendukung yang belum memadai sehingga menghambat proses pelaporan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmat. 2003. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Dharma
- Amirullah dan Rindyah Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amsyah, Zulkifly. 2001. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2002. *Menuju SDM Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Jakarta: PT. Alex Media komputindo
- Hani Handoko T. 2000. *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFPE
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Cet. Kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Natawijaya. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Ranika Citra
- Siagian Sondang P. 2001. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. (editor). 2011. *Metode Penelitian Survei*, Cet.keempat, Jakarta: LP3ES
- Siswanto Bedjo. 1990. *Manajemen Modern*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono., 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Efektivitas implementasi kebijakan otonomi daerah*. Jakarta: Citra Utama
- Sutarto.1978. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Universtity Press
- Whadjosumidjo.1994. *Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Jakarta