

Efektivitas Kohesivitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Wali Kota Administrasi Jakarta Utara

¹Hendra Sasmito, ²Junengsih, ³Fa'uzobihi

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pertiwi

¹21120067@pertiwi.ac.id, ²junengsih@pertiwi.ac.id, ³fauzobihi@pertiwi.ac.id

Submit : 18 Jun 2025 | Diterima : 26 Jun 2025 | Terbit : 28 Jun 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas kehesivitas kelompok dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Penyediaan Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP) Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara di Bagian Umum Dan Protokol. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas kohesivitas kelompok dalam mempengaruhi penilaian kinerja pada karyawan di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara. Dalam penelitian ini menggunakan narasumber yang terpercaya sebanyak 8 orang karyawan dan 5 orang masyarakat yang menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara semi struktur, dan juga dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dari masing masing karyawan efektif dalam meningkatkan secara langsung terhadap penilaian kinerja karyawan dan hal ini juga berpengaruh pada penilaian kinerja dalam masing masing tim yakni tim keamanan, kebersihan luar, kebersihan dalam, taman dan juga regu ME. Kinerja karyawan di nilai dari indikator yang terkait dalam penelitian ini yang di ambil dari beberapa regu yang di sebutkan di atas . Hasil dalam penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : Kohesivitas, Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen krusial bagi perusahaan karena keberlangsungan operasinya tidak hanya bergantung pada modal yang besar. Dengan pengelolaan yang baik, kinerja individu bisa optimal dan kinerja karyawan dapat meningkatkan profit bagi perusahaan. Sebab, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen krusial dalam sebuah organisasi, perusahaan, dan lembaga (Pangestu et al., 2023). Pendekatan ini melibatkan pengembangan kebijakan yang inklusif yang dapat menerima perbedaan, seperti pelatihan antar budaya, proses perekrutan yang adil, serta pengembangan karir yang tidak mendiskriminasi.

Kinerja adalah seberapa baik hasil kerja pegawai dalam memenuhi ketentuan-ketentuan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. (Ayuni et al., 2023). Dengan demikian, kinerja bukan sekadar akhir dari suatu tugas, melainkan juga mencerminkan seberapa besar tanggung jawab, kemampuan, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kohesivitas dalam kelompok kinerja harus sangat diperhatikan, mengingat kedekatan antara anggota kelompok akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkan. Saling berkomunikasi merupakan hal yang sangat penting, agar dapat meminimalisir segala kepentingan kelompok dan juga organisasi dipengelola Penyedia Jasa Orang Perorangan (PJLP) Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara di Bagian Umum Dan Protokol. Dalam kelompok yang sangat kohesif, setiap individu memiliki tingkat komitmen yang tinggi, sementara dalam kelompok dengan kohesi rendah, keterlibatan satu sama lain cenderung menurun.

Peneliti melihat adanya ketidakcapaian kinerja, yang disebabkan rendahnya kohesivitas kelompok dan berdampak terhadap hasil kerja. Kemudian, kurangnya kesadaran akan tugas sendiri. Selain hal tersebut terjadi beberapa kasus contoh senioritas dimana ada pegawai yang merasa paling senior sehingga karyawan lain segan memberikan masukan atau kritikan yang membangun terkait

dengan kinerja yang diberikan antar karyawan. Dengan berbagai permasalahannya diatas maka penulis mengambil judul penelitian yaitu “Efektivitas Kohesivitas Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor Wali Kota Administrasi Jakarta Utara”.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini yang digunakan adalah kualitatif menggunakan data primer dan sekunder dengan pengelolaan data berupa hasil observasi, wawancara, dokumentasi Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berlangsung di Kantor Wali Kota Administrasi Jakarta Utara, yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso No 27 – 29, RT. 19 RW 5 Kb Bawang, Kec. Tanjung Priok, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 14320. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh kohesivitas terhadap kinerja pegawai PJLP di Kantor Wali Kota Administrasi Jakarta Utara. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam buku yang ditulis oleh Morissan (2024). Kohesivitas, atau cohesiveness, dapat didefinisikan sebagai "tingkat kepentingan bersama di antara anggota kelompok." Semakin tinggi kohesivitas kelompok maka akan semakin tinggi pula kontribusi setiap tim dari anggota kelompok tersebut. Penelitian ini menemukan indikator dari kohesivitas kelompok yang di ambil dari Menurut Festinger dalam (Regina Annisa Alyanti & Yanuar Luqman, 2025), indikator-indikator kohesivitas kelompok. Indikator Kohesivitas Kelompok Menurut Leon Festinger menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang dapat menunjukkan tingkat kohesivitas dalam sebuah kelompok:

Analisis Mendalam Kohesivitas Kelompok

1. Analisis Keterlibatan aktif dalam kegiatan Kelompok
Membahas mengenai keterlibatan anggota kelompok yang terjadi pada karyawan pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara dapat dikatakan terjalin dengan baik. Para anggota kelompok dapat menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku dan terlibat aktif dalam kegiatan berkelompok yang diadakan dalam instansi
2. Analisis Kesiapan untuk bertahan di dalam kelompok
Para anggota kelompok bersedia untuk bertahan dalam kelompok, dimana masing masing memegang peran melaksanakan tugas individu yang nantinya menjadi tugas kelompok dan mempengaruhi secara langsung bagaimana kinerja karyawan nantinya. Kesiapan bertahan dalam anggota kelompok yang dimaksud disini adalah bagaimana setiap anggota kelompok berperan penting dalam menjalankan masing-masing tugas yang diberikan dan bertahan pada masing masing kelompok yang telah di tentukan oleh ketua regu. Selain kesiapan bertahan dalam kelompok tim yang dimaksud tentu saja juga para karyawan ini memiliki tingkat kesiapan bertahan dalam instansi khususnya Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara.
3. Analisis Komunikasi yang terbuka dan efektif.
Mengenai komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terjadinya komunikasi dari individu dalam tim ke individu lain, maupun antar anggota individu dengan atasan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah didapatkan oleh penulis terdapat kekurangan dalam hal komunikasi yang terbuka dan efektif ini. Masih terdapat permasalahan individu yang mana terjadi saling sindir antara sesama teman anggota tim, kemudian komunikasi yang kurang baik yang terjadi akibat konflik pribadi, serta terdapat permasalahan dimana anggota tim terkadang tidak dapat menyampaikan kritik dan saran terhadap atasan karena takut di anggap kurang etis dan kurang sopan. Selain membahas mengenai internal dalam tim ini juga berlaku eksternal tim, dimana kurangnya keterbukaan komunikasi yang terjalin eksternal diluar dalam tim, yaitu komunikasi yang terjalin antar tim yang dibentuk misalnya antara tim keamanan dan juga tim kebersihan. Dalam hal ini masih belum terdapat keterbukaan yang terjalin dengan baik atau dapat dikatakan masih kurang.
4. Analisis Saling menghargai dan menghormati.
Menganalisis sikap saling menghargai dan menghormati dalam penelitian ini adalah dimana hal ini diterapkan pada para sesama anggota tim, ke rekan senior maupun junior dan juga sikap saling menghargai dan menghormati antar satu tim ke tim lain. Dan yang di temukan oleh

peneliti dalam kasus ini dapat di katakan masih kurang. Terdapat beberapa oknum yang memang kurang menerepkan hal ini. Bukan hanya ke sesama anggota tim namun juga hal ini dilakukan dari seorang anggota tim kepada atasan. Sikap saling menghormati adalah sikap dan perilaku untuk menghargai dalam hubungan antar individu dan kelompok berdasarkan norma dan tata cara yang berlaku yang harus di terapkan oleh semua individu tertuma di tempat kerja, apabila unsur ini belum terpenuhi maka kohesivitas yang terjadi tertu saja dapat dikatakan kurang.

Analisis Mendalam Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang berlokasi di Kantor Walikota Jakrta Utara, focus penelitian ini di ambil di bagian PJLP yang terdiri atas beberapa regu yakni regu keamanan, regu kebersihan luar, kebersihan dalam , Regu taman dan juga Regu ME. Dari masing masing Regu. Dalam menjalankan kegiatannya, setiap anggota regu memiliki ketua regu yang bertugas untuk menilai kinerja setiapanggora regunya Peneliti menganalisis setiap indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Analisis Kualitas Pekerjaan

a. Analisis Kualitas Pekerjaan Regu Keamanan

Dari penelitian yang dilakukan penulis di atas terlihat bahwa kualitas pekerjaan dari regu keamanan pada tahun 2022 di semester 1 terlihat di angka 85,78 dengan jumlah pegawai 115 sedangkan pada semester kedua mengalami penurunan hingga jatuh ke angka 83,23 dari rata rata 114 pegawai. Kemudian pada tahun 2023 semester awal kualitas dari karyawan meningkat Kembali di angka 86,98 dan kembalu mengalami penurunan menjadi 82,36 dengan rata rata jumlah pegawai 113 orang . pada tahun 2024 mengali kenaikan menjadi 86,36 dan Kembali mengalami penurunan di angka 83, 12. Data terakhir pada tahun 2025 semester awal dengan jumlah pegawai 155 mengalami kenaikan Kembali di angka 85,32. Naik turunnya kualitas dari pekerjaan ini di karenakan adanya terdapat pegawai yang pension dan juga terdapat pegawai yang kurang dalam memperhatikan arahan yang di berikan oleh ketua regu, sehingga yang terjadi adalah terjadinya penurunan penilaian rata rata tim.

Dalam regu keamanan ini ketua regu mencoba memberikan Solusi Dimana komunikasi yang dilakukan harus terjalin dengan baik. Sikap saling menghormati satu sama lain juga harus di perhatikan mengingat yang berpengaruh adalah indikator dari kualitas pekerjaan dari masing masing anggota akan berpengaruh terhadap rata rata penilaian dalam satu regu.

b. Analisis Kualitas Pekerjaan Regu Kebersihan Dalam

Regu kebersihan dalam adalah regu yang bertanggungjawab atas kebersihan yang berada dalam ruangan , yang mana regu ini memiliki rata rata jumlah anggota sebanyak 80 hingga 83 anggota setiap tahunnya. Pada tahun 2022 bulan Januari hingga Juni dengan jumlah karyawan sebanyak 83 orang regu ini mencapai rata rata 86,72 namun di Bulan Juli hingga Desember menurun di angka 82,13 dengan jumlah karyawan sebanak 80 orang. Pada tahun 2023 semester awal kembali meningkat sebanyak 83 orang dengan rata rata 85,76 dan mengalami peningkatan rata rata di semester kedua sebanyak 86,87. Selanjutnya pada tahun 2024 regu ini mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi sebanyak 81 orang dengan nilai 86,05 dan menurun menjadi angka 85,98 pada semester kedua. Dengan jumlah karyawan yang sama yakni 81 orang pada tahun 2025 regu ini mencapai rata rata nilai di angka 86,32. Peningkatan dan penurunan jumlah pegawai ini di karenakan adanya masa jabatan yang sudah habis dan juga adanya kasus pencurian yang terjadi sehingga di adakan pemecatan oleh ketua regu.

c. Analisis Kualitas Pekerjaan Regu Kebersihan Luar

Regu luar adalah regu yang bertanggungjawab dengan kebersihan di luar kantor. Yang mana regu ini konsisten dengan jumlah pegawai yakni 9 orang. Setiap tahun nya regu ini konsisten dan juga melakukan kohesivitas serta kerja kelompok dengan baik. Dapat dilihat dari table di atas bahwa rata rata nilai pada tahun 2022 di angka 84,35 dan meningkat di angka 85,02. Selanjutnya pada tahun 2023 berada di angka 84,98 dan 84,97. Kemudian di tahun 2024 meningkat Kembali di angka 85,04 dan 85,19. Data terakhir pada tahun 2025 dengan jumlah pegawai yang sama regu ini mencapai peningkatan nilai Kembali di angka 85,97. Dari regu ini kita dapat melihat apabila terjadi adanya kosesivitas yang baik maka akan do temukan

konsistensi dalam kualitas pekerjaan yang menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan.

d. Analisis Kualitas Pekerjaan Regu ME

Kualitas dari regu ME mengalami beberapa perubahan setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas yang mana pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 10 orang memegang rata-rata sebanyak 86,81 dan 86,01 kemudian di tahun 2023 di angka 87,15 dan 87,04 yang mana di tahun 2024 semester awal dengan jumlah pegawai 10 memegang rata-rata nilai 86,97 namun mengalami peningkatan rata-rata di angka 87,17 dan penurunan pegawai menjadi 9 orang dikarenakan kualitas pekerjaan dari 1 orang diabaikan karena tidak maksimal. Di tahun 2025 kembali menjadi 10 orang dengan rata-rata 87,16. Kualitas ini dapat terlihat pada tahun 2024 dimana ketika jumlah karyawan menurun menjadi 9 orang namun nilai rata-rata tim meningkat yang mana salah satu anggota kelompok ini melakukan pekerjaan yang kurang maksimal sehingga mempengaruhi rata-rata nilai tim.

5. Analisis Kualitas Pekerjaan Regu Taman

Regu taman juga memegang nilai yang konsisten melihat bagaimana kohesivitas mereka berjalan terlihat dari tabel penilaian kualitas yang mana pada tahun 2022 memegang nilai 87,65 dan 86,53. Namun kemudian di tahun 2023 berada di angka 87,52 dan juga 87,35 selanjutnya di tahun 2024 berada di angka penilaian 87,24 dan juga 87,56 dan terakhir pada tahun 2025 memegang nilai di angka 87,81. Dalam regu taman ini kualitas pekerjaan dapat dilihat meskipun adanya penurunan di tahun 2022 namun mereka mencoba melakukan perbaikan sehingga pada tahun berikutnya memegang rata-rata nilai yang semakin baik dan konsisten.

2. Analisis Kuantitas

a. Analisis Kuantitas Regu Keamanan

Penilaian kuantitas merupakan penilaian dari banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh regu keamanan, yang mana terlihat bahwa kuantitas disini berpengaruh secara langsung dengan jumlah pegawai di setiap tahunnya dari tim keamanan. Dari tabel di atas terlihat ketika jumlah pegawai di tahun 2022 sebanyak 115 orang maka penilaian di angka 86,98 namun mengalami penurunan di angka 84,97 dengan jumlah karyawan 114. Di tahun 2023 mengalami peningkatan di angka 86,90 dan kembali menurun di angka 85,90. Selanjutnya di tahun 2024 kembali mengalami peningkatan sebanyak 85,72 dan penurunan di angka 83,61 sedangkan data terakhir adalah di angka 87,91 dengan jumlah pegawai sebanyak 115 orang. Jumlah pegawai berbanding lurus dengan jumlah nilai kuantitas penyelesaian pekerjaan pada regu keamanan.

b. Analisis Kuantitas Pekerjaan Regu Kebersihan Dalam

Dari penelitian yang ditemukan penulis bahwasanya dapat terlihat bahwa kuantitas penyelesaian pekerjaan juga berbanding lurus dengan jumlah karyawan pada regu ini dimana pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 83 mencapai angka 88,98 kemudian menurun di angka 85,32 dengan jumlah pegawai 80 orang. Selanjutnya di tahun 2023 mengalami peningkatan kembali di angka 87,90 dan 88,99. Di tahun 2024 hingga 2025 dengan jumlah pegawai sebanyak 81 orang mengamati konsistensi penilaian yakni di angka rata-rata 86,23, 86,13 dan juga 86,29 di tahun 2025.

c. Analisis Kuantitas Pekerjaan Regu Kebersihan Luar

Berdasarkan penelitian terlihat bahwa kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh regu kebersihan luar dengan jumlah pegawai yang sama dari tahun 2022 hingga 2025 yakni sebanyak 9 orang berada di angka rata-rata angka 88. Dengan adanya konsistensi ini kuantitas penilaian regu kebersihan luar dapat terlihat bagaimana kohesivitas mereka dalam melakukan pekerjaan juga dilaksanakan dengan baik.

d. Analisis Kuantitas Pekerjaan Regu ME

Melihat dari jumlah pegawai yang tetap, kohesivitas yang baik juga mempengaruhi indikator kuantitas pekerjaan pada regu ME yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Regu yang memiliki penilaian rata-rata di angka ini berhasil mengembangkan kinerja mereka dengan menunjukkan kuantitas pekerjaan yang semakin banyak diselesaikan.

e. Analisis Kuantitas Pekerjaan Regu Taman

Kuantitas atau abnyaknya pekrjaan yang daopat dilaukan oleh regu taman dengan jumlah pegawai yang tidak berubah dari tahun 2022 hingga 2025 yakni sebnayak 13 orang ini juga memiliki konsistensi nilai dimana tahun 2022 di angka 87,98 yang kemudian terus mengalmipeningkata di angka 88,03 lalu di tahun 2023 di angka 88, 13 dan 88,32 , di tahun 2024 kembali menigkat di angka 88,61 dan 88,81 terakhir pada tahun 2025 meningkat di angka 88,92.

3. Analisis Ketetapan Waktu

a. Analisis Ketepatan Waktu Regu Keamanan

Berasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat di ketahui nilai rata rata ketepatan waktu dari regu keamanan bekisar di angka 89. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dari regu keamanan dapat di katakan konsisten dari tahun 2023 hingga 2025. Hal ini terjadi karena ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan dalam regu kemanan sangat di jaga ketat oleh ketua regu. Yang mana penerapan nya adalah adanya hukuman bahkan pengurangan jumlah gaji apabila karyawan melakukan ketelambatan. Sehingga dalam regu keamanan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sangat di junjung tinggi.

b. Analisis Ketepatan Waktu Regu Kebersihan Dalam

Berdasarkan data yang di dapat oleh penulis pada tahun 2022 rata rata penilaian ketepatan waktu pada regu kebersihan luar di angka 84,89 namun menurun di semester kedua sebanyak 80,32. Selanjutnya oada tahun 2023 menurun Kembali di angka 82 dan 80di tahun 2024. Sedangkan di tahun 2025 kembali menngkat di angka 82,03 hal ini di karenakan kurangnya ketepatan waktu pada para petugas laryawan di regu kebersihan luar. Kurangnya konsistensi pada ketepatan waktu ini la dari masing masing karyawan berpengaruh pada penilain rata rata kinerja tim khususnya pada indicator ketepatan waktu. Pada regu kebersihan dalam etepatan waktu kinerja merka harus sangat di perhatikan. Mengingat sebelum jam kantor beroprasional merka sudah harus melakukan pembersihan terlebih dahulu dengan jam kerja yang lebih pagi di banding karyawan di regu lain.

c. Analisis Ketepatan Waktu Regu Kebersihan Luar

Regu kenersihan luar adalah regu yang bertanggungjawab atas kebersihan diluar kantor, regu ini memiliki konsistensi penilain pooda ketepatan waktu bekerja. Sama halnya dengan regu kebersihan dalam tentu saja regu kebersihan luar juga harus datang lebih pagi di banding karyawan pada regu lain. Hal ini bertujuan untuk menjga kebersihan dari luar kantor agara suasana tetap bersih dan nyaman. Dari table di atas dapat di ketahui bahwa dari tahun 2022 hingga tahun 2025 maka indikator penilaian ketepatan waktu untuk regu kebersihan luar konsisten di angka 80.

d. Analisis Ketepatan Waktu Regu ME

Mengingat kembali bahwa regu ME adalah regu yang bertugas dalam menyelesaikan permasalahan dalam elektronik dikantor, faktor ketepatan waktu pada regu ini dapat dikatakan tidak stabil. Hal ini kebnayakan di karenakan adanya perbedaan penyelesaian dalam menyelesaikan permsalahan yang terjadi. Misalnya memeperbaiki lift yang rusak tentu saja berbeda dengan perbaikan mesin lain yang rusak. Dalam tabel diatas terlihat bahwa dengan jumlah pegawai yang sama sebanyak 10 orang ketepatan waktu pada regu ini mengalami pasang surut.

e. Analisis Ketepatan Waktu Regu Taman

Melihat dari table di atas pada regu taman terlihat adanya konsistensi penilaian kinerja karyawan pada indicator ketepatan wakt yang dilakukan oleh regu taman. Dalam hal ini sejak tahun 2022 hingga 2025 dengan jumlah pegawai yang sama yakni 13 oran rata rata enilaian di angka 87 tetap konsisten.yang mana dalam regu ini menerapkan prinsip ketepatan waktu yang baik dan juga meperhatikan bagaimana mereka berusaha hadir dan menyelesaikan pkerjaan tepat pada waktunya.

4. Analisis Efektivitas Pengguna Sumber Daya

a. Analisis Efektivitas Pengguna Sumber Daya Regu Keamanan

Terlihat dari data yang ditemukan penulis, pada tahun 2022 di semester pertama dengan nilai 83,78 dan di semester kedua di angka 82,12 dengan jumlah pegawai sebnaak 114 orang.

Sedangkan regu keamanan pada tahun 2023 mencapai angka penilaian 83,89 dan 80,89. pada tahun 2024 kembali naik dengan rata rata penilaian sebanyak 84, 82 dan penurunan Kembali di angka 82, 65. Data terakhir pada tahun 2025 dengan jumlah pegawai 115 kembali meningkat dengan nilai rata rata regu sebanyak 84,56. Berdasarkan hasil penelitian tyang telah di lakukan oleh peneliti terlihat dalam memanfaatkan sumber daya penilaian dari ketua regu berbanding lurus degan jumlah pegawai. Hal ini karena pemanfaatan sumber daya sudah dilakukan masing masing karyawan dengan maksimal.

b. Analisis Efektivitas Pengguna Sumber Daya Regu Kebersihan Dalam

Berdasarkan data yang di peroleh penulis pada tahun 2023 bulan januari hingga juni dengan jumlah karyawan 83 rata rata penilaian dari ketua regu adalah 83,98 dan semester kedua di angka 80,71. Pada tahu 2023 mengalami peningkatan dengan nilai rata rata 85, pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 82 dan data terakhir pada tahun 2025 dengan jumlah pegawai 81 dengan nilai rata rata 82,64. Dalam kasus ini speerti kita ketahui bahwa dalam penilaian kinerja pegawai khususnya indicator pemanfaatan sumber daya berbanding lurus dengan jumlah karyawan dalam regu.

c. Analisis Efektivitas Pengguna Sumber Daya Regu Kebersihan Luar

Dalam pemanfaatan sumber daya di regu kebersihan luar pada tahun 2022 berada di nilai rata rata 87, kemudian di tahun 2023 masih dengan nilai rata rata 87 dan mulai mengalami peningkatan menjadi 88 di tahun 2023 dan konsisten di data terakhir dengan jumlah pegawai yang masih 9 orang memiliki nilai rata rata 88,72. Kenaikan nilai dari pemanfaatana sumber daya ini merupakan salah satu kemajuan yang diambil karena adanya motivasi dari ketua regu dan juga bertambahnya peralatan yang dapat digunakan oleh tim kebersihan luar.

d. Analisis Efektivitas Pengguna Sumber Daya Regu ME

Sejak tahun 2022 hingga tahun 2024 mengalami kenaikan dalam penilaian rata rata pegawai dengan jumlah pegawai yang sama. Pada tahun 2022 nilai rata rata yang dapat di peroleh sebayk 82,87 dan 83,76 kemudian pada tahun berikutnya terus naik di angka 84,5 dan 85,7 tahun 2024 kembali mengalami kenaikan sebnayak 86,9 dan 87,1 sedangkan data terakhir pada tahun 2025 menunjukkan kenaikan Kembali di angka 88,28. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan dalam pemanfaatan sumber daya oleh regu ME.

e. Analisis Efektivitas Pengguna Sumber Daya Regu Taman

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, tahun 2022 hingga tahun 2024 dengan jumlah anggota regu sebnayak 13 orang mendapatkan nilai rata rata penilaian sebnayak 87, sedangkan data terakhir pada tahun 2025 dengan adanya progam dan pertamabhan sumber daya yang di sediakan setelah mendengar masukan maka terdapat penambahan nilai hingga mencapai angka 88,73.

5. Analisis Pengawasan Aktivitas Karyawan

a. Analisis Pengawasan Aktivitas Karyawan Regu Keamanan

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa untuk indicator dari pengawasan aktivitas pada regu kemanana oleh ketua regu mengai kanaikan maupun penurunan pada setiap tahunnya. Hal ini dapat terjadi karena adanya masing masing karyawan yang memang melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan ada pula yang tidak. Selain itu adanya karyawan yang sudah memasuki usia pension juga memepengaruhi nilai rata rata dalam tim keamanan dengan indikator pengawasan aktivitas.

b. Analisis Pengawasan Aktivitas Karyawan Regu Kebersihan Dalam

Terlihat dari table di atas pada tahun 2022 penilaian aktivitas pada regu kebersihan dalam mengalami penurunan pesat dari angka 89 menuju 82. Hal ini dikarenakan adanya anggota tim yang emmang melakukan pekejaan tidak maksimal bahkan cenderung bermalas malasan sehingga pada tahun tersebut harus terjadi pengurangan pegawai dan juga penurunan angka nilai rata rata dalam tim . selanjutnya pada tahun 2023 hingga 2025 rata rata nilai tim dapat di katakan lebih stabil di angka 88.

c. Analisis Pengawasan Aktivitas Karyawan Regu Kebersihan Luar

Berdasarkan hasil pengamatan diatas terlihat bahwa sejak tahun 2022 hingga 2024 rata rata penilaian stabil di angka 85 dan mulai mengalami kenaikan pada tahun 2025 dimana angka

nilai rata rata aktivitas enjadi 87,70 hal ini di adapatkan karena adanya arahan dari ketua regu yang mana ketrua regu memberikan arahan agar para anggota ;ebih bersemangat dan banyak melakukan aktivitas pekerjaan lebih detail agar hasil kerja ebih masimal. Selain itu ketua regu juga meningkatkan komunikasi serta memaksimalkan semangat kerja saama dan kohesivitas dalam tim.

d. Analisis Pengawasan Aktivitas Karyawan Regu ME

Pada regu ME di tahun 2022 dengan arta rata penilaian 84,32 kemudian di semester dua tetap di angka 84,30 namun pada tahun 2023 mengalami penurunan hingga 83 dan terjadi hingga semester awal di tahun 2024. Namun pada semester kdua tahun 2024 mengalami penngkatan menjadi 85,89 dan Kembali mengalami peningkatan di angaka 86,98. Peningkatan ini terjadi karena adanya kesadaran dari masing masing karyawan bahwa dengan adanya kohesivitas kelompok yang baik maka penilaian juga akan meningkat. Bagaimana Kerjasama tim , komukiasi juga terlajin dengan baik maka berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan khususnya dalam indicator peningkatan aktivitas.

e. Analisis Pengawasan Aktivitas Karyawan Regu Taman

Regu yang bertanggungjawab akan kebersihan taman ini pada tahun 2022 hingga 2025 memiliki jumlah karyawan yang sama yakni 13 ornag dimana masing masing memiliki peran dan tanggungjawab sendiri. Namun dluar tanggungjawab tersebut regu taman juga memperhatikan kohesivitas , keja sama ti, yang lebih baik seningga meskipun dari tahun 2024 mengalami penurunan penilaian di angaka 85 maka di tahun 2025 mengalami peningkatagn penilaian pesat di angka 88,67 setelah meperhatikan kohesivutas kelompok.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa Kohesivitas Tim di PJLP Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara di Bagian Umum dan Protokol Secara keseluruhan, kohesivitas tim di PJLP Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara di Bagian Umum dan Protokol tergolong baik, meskipun ada beberapa catatan. Dalam hal ini Aspek positif yang dapat di ambil adalah Komunikasi yang efektif melalui grup WA kerja, adanya rasa solidaritas dan kolaborasi, serta upaya terus-menerus untuk belajar dan mengembangkan keterampilan. Sedangkan aspek negatif: Terdapat masalah antar individu seperti sindiran, sikap senioritas, dan kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi di antara anggota tim. Kinerja Karyawan pada PJLP Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara di Bagian Umum dan Protokol Dimana kinerja staf PJLP di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara untuk Bagian Umum dan Protokol memperlihatkan variasi yang berbeda antara tim dan indikator kinerja. Sedangkan Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan: Tim Kebersihan Luar, ME, dan Taman menunjukkan keteraturan dan kemajuan, sedangkan Tim Keamanan dan Kebersihan Dalam mengalami ketidakstabilan. Berasarkan ketepatan Waktu Tim Keamanan dan Taman menunjukkan konsistensi dalam ketepatan waktu, sementara tim yang lain mengalami ketidakpastian. Namun dapat ditemukan bahwa efektivitas Penggunaan Sumber Dayadimana hampir semua tim menunjukkan adanya peningkatan dalam hal efektivitas penggunaan sumber daya. Terakhir adalah pengawasan Aktivitas Karyawan: Pengawasan terhadap kegiatan karyawan juga berbeda antara tim, di mana beberapa tim mengalami kemajuan dan yang lainnya menunjukkan fluktuasi. Efektivitas Kohesivitas Kelompok Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PJLP Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara di Bagian Umum dan Protokol dimana Kohesivitas antar anggota kelompok berdampak pada performa karyawan PJLP di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara di bagian Umum dan Protokol.

REFERENSI

- Alyanti, R. A., & Luqman, Y. (2024). *Hubungan Antara Pola Komunikasi Dan Intensitas Interaksi Sosial Terhadap Kohesivitas Dalam Circle Pertemanan Mahasiswa Rantau*. <https://www.fisip.undip.ac.id>
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., Siswanto, A., Sepriano, S., Efitra, E., & Gustiani, W. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=0lQdEQAAQBAJ>

- Augina, A., Program, M., Ilmu, S., Masyarakat, K., Kedokteran, F., Kesehatan, I., Jambi, U., Letjend, J., No, S., 33, T., & Pura, J. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. In *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* (Vol. 12).
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., Istiqomah, R. R., & Abadi, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. <https://books.google.co.id/books?id=qijKEAAAQBAJ>
- Ayuni, P., & Lelisa Army, W. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fuji Kinzoku Indonesia Pada Departemen Quality Control* (Vol. 8, Issue 1).
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan*. Nilacakra. <https://books.google.co.id/books?id=FbRZEAAAQBAJ>
- Darsana, I. M., & Wardana, M. A. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citizenship Behavior, Kepribadian Dan Budaya Organisasi*. CV. Intelektual Manifes Media. <https://books.google.co.id/books?id=d0vhEAAAQBAJ>
- Dian Aria Saputra, Fa'uzobihi, & Junengsih. (2023). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok, dan Pelayanan Umum Perum Peruri*.
- Fadhli, M., & Sahir, S. H. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis. https://books.google.co.id/books?id=_TI0EAAAQBAJ
- Hanoum, F. C., Rizan, M., Susita, D., Nurjanah, S., P, A. K. R., Makhrus, I., Prabowo, H., Violinda, Q., Ramadian, A., & Ernawati, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina. <https://books.google.co.id/books?id=XqJMEQAAQBAJ>
- Jamal Habibur Rahman. (2021). *Informan-Penelitian-Kualitatif*.
- Jefrianus Sadimo, Pristanto Ria Irawan, Taryanto, & Fa'uzobihi. (2023). *Pengaruh Pengawasan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara. Komunikasi Organisasi: Edisi Kedua*. (2024). Prenada Media. https://books.google.co.id/books?id=s_oJEQAAQBAJ
- Kusumah, R. M., Ramalinda, D., Hanawidjaya, R. R., Sumiati, N., Barokah, R. A., Rahayu, T., Wargadinata, B., Putri, R. H., Rukmana, A. R., & Anggorowati, R. (2024). *Organisasi Dan Manajemen*. Penerbit Widina. <https://books.google.co.id/books?id=FQAYEQAAQBAJ>
- Lasiyono Untung, & Alam W.Y. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*. MEGA PRESS NUSANTARA. https://books.google.co.id/books?id=_9b-EAAAQBAJ
- Mawaddah Warahmah, R. M. S. J. (2023). *Pendekatan Dan Tahapan Penelitian Dalam Kajian Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Nababan, J. (2022). Kohesivitas Kelompok pada Koperasi di Kabupaten Tapanuli Utara. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 39–54. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v1i1.450>
- Nasution Hasnah, & Nasution Albani M. S. (2022). *Ihwal Spirit Doll (Boneka Arwah) di Indonesia: Menyingkap Makna dan Diskursus Religiusitas*. Merdeka Kreasi Group. https://books.google.co.id/books?id=1n_JEAAAQBAJ
- Nugroho, A., Karyadi, D., & Linov, S. (2024). Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Industri Retail. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(1). <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM>
- Nurfaidah. (2025). *Instrumen Penelitian Kualitatif*. PENERBIT KBM INDONESIA. <https://books.google.co.id/books?id=4U9PEQAAQBAJ>
- Nurhayati, N., Apriyanto, A., Ahsan, J., Hidayah, N., Sepriano, S., & Gustiani, W. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=R6s0EQAAQBAJ>
- Oktaviani, A. E., Semara, A., Giri, P., Pamungkas, A., Hilman, A., & Setianugraha, H. (2023). Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Sosiodrama Untuk Meningkatkan Kohesivitas Kelompok. In *Media cetak* (Vol. 5, Issue 2).
- Pangestu Ariandi, R., & Saputro, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat* (Vol. 08, Issue 01).

- Rahmat, A., Sarimanah, E., Ardini, P. P., Syahputra, H., Wullur, M. M., Pinontoan, M., Jusuf, M. I., Hendrowati, T. Y., Umar, F. A. R., & Pakaya, M. (2023). *Model capacity building berbasis dinamika kelompok*. Ideas Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=ctnMEAAAQBAJ>
- Ristianti, D. H., & Fathurrochman, I. (2020). *Penilaian Konseling Kelompok*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=IoFYEQAAQBAJ>
- Rizky, N., & Husaini, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. In *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* (Vol. 21, Issue 1).
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1350>
- Rommy Elly, Ardansyah Muhammad, & Wahyudi M. Dian. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=D3t8EAAAQBAJ>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Saifuddin, A. (2024). *Psikologi Umum Lanjutan*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=D3gCEQAAQBAJ>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sholihah N.A, Abbas Irwan, Awaru T.O.A, Djamdjuri, S., Santoso Rukun, Surni, Khoiruddin, Jemakmun, Tasrif, & Simarmata T.B. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Selat Media. <https://books.google.co.id/books?id=8rTSEAAAQBAJ>
- Simbolon Sahat. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Bintang Semesta Media. <https://books.google.co.id/books?id=gVWtEAAAQBAJ>
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Sufaidah Siti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. <https://books.google.co.id/books?id=Im7WEAAAQBAJ>
- Susanto, D., Jailani, Ms., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/qosim>
- Susetyo, D. P. B. (2021). *Dinamika Kelompok: Pendekatan Psikologi Sosial*. SCU Knowledge Media. <https://books.google.co.id/books?id=N4NOEAAAQBAJ>
- Sutandi, H. S., Yendri, O., Erwin, E., Syafruddin, S., Nuvriasari, A., Hartini, H., Widyawan, B., Saktisyahputra, S., Sepriano, S., & Efitra, E. (2024). *Buku Ajar Studi Kelayakan Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=cdsKEQAAQBAJ>
- Triyono Agus. (2024). *Metode Penelitian Komunikasi Kuantitatif*. CV. Bintang Semesta Media. <https://books.google.co.id/books?id=eyMpEQAAQBAJ>
- Widiantoro, D. (2019). 60-651) dan Icha Herawati (2) Fakultas Psikologi. In *Universitas Islam Riau* (Vol. 2, Issue 2).
- Widyawati, Syafrinadina, Kurniawan S.A, Amien, N. N., Naruliza Esty, Noya S.R, Patty R.M, Bindas Asniati, Salfitri Munawara, & Suryandari. (2025). *Metode Penelitian Manajemen*. MEGA PRESS NUSANTARA. <https://books.google.co.id/books?id=0zdWEQAAQBAJ>