



**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK**
(Studi di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik

Oleh

MUHAMMAD SYAHRIL

NPM. 21901091191



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2023**

RINGKASAN

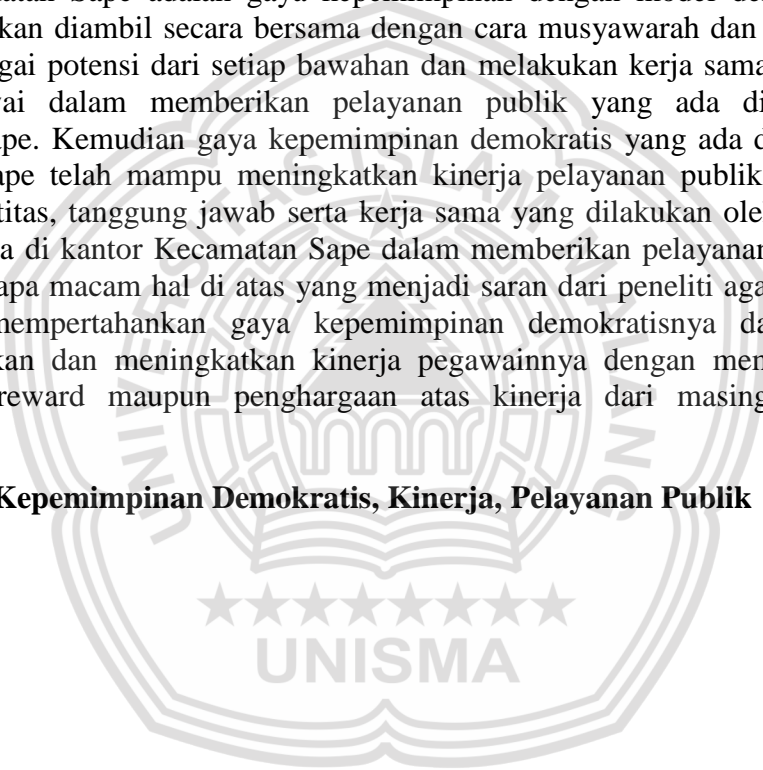
Muhammad Syahril, 2023, NPM 21901091191, Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Implementasi Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kecamatan Sape). Dosen Pembimbing I: Prof. Drs. M. Mas'ud Said, MM.,Ph.D, Dosen Pembimbing II: Drs. Agus Zainal Abidin, M.Si

Sebagai pemimpin pemerintahan ditingkat kecamatan yang menaungi seluruh desa di wilayah administrasinya, seorang camat harus memiliki peranan yang sangat penting dalam mengarahkan dan memimpin pegawainya serta masyarakat di wilayah kecamatan itu sendiri menuju keberhasilan pembangunan, baik secara fisik maupun non fisik dan memotivasi kinerja setiap pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing. Disamping itu seorang pemimpin haruslah berkompoten dan memiliki semangat dan juga kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya hingga mampu meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik dalam memberikan pelayanan publik dan bisa mencapai esensi kepemimpinan yang demokratis maupun tujuan organisasi. Hasil kerja yang maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan oleh setiap organisasi. Masalah kinerja merupakan masalah yang penting untuk maju atau tidaknya suatu organisasi. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya yang bisa mendorong efektivitas kinerja dari pegawai dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik. Kinerja merujuk dalam kondisi ini, peneliti mencoba melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis camat terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sape melalui perspektif berbagai macam sumber yang diantaranya beberapa pegawai kantor Kecamatan Sape. Kecamatan Sape sebagai tempat penyediaan pelayanan dan pelaksanaan proses pelayanan masih memerlukan pembenahan yang menurut peneliti sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Merujuk hasil temuan dari peneliti didapat dari wawancara pada studi pendahuluan sebelumnya peneliti menemukan fakta empiris bahwa Camat-camat sebelumnya masih belum melaksanakan gaya kepemimpinan demokratis yang mendekati karakteristik secara teoretik. Kinerja pegawai yang dihasilkan masih bersifat instruksional dari Camat dengan pengawasan yang cukup ketat. Disamping itu para pegawai sebagai bawahan belum banyak diberikan kesempatan untuk memberikan masukan-masukan secara signifikan atas kebijakan-kebijakan yang dibuat. Perintah dari atasan lebih mendominasi pelaksanaan tugas-tugas bawahan sehingga kinerja yang dihasilkan masih bersifat kaku dan kurang fleksibel. Sehingga peneliti mengangkat dua rumusan masalah. 1. apakah Camat Sape dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya menggunakan gaya demokratis. Kemudian, 2. Apakah dengan gaya kepemimpinan demokratis tersebut dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam memberikan pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik di kantor Kecamatan Sape dengan menggunakan beberapa indikator-indikator gaya kepemimpinan demokratis dan kualitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik dalam rangka mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif dengan tujuan untuk mendapatkan informasi serta dapat menganalisis kepemimpinan Camat Sape kemudian pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang mampu menuturkan masalah-masalah yang ada berdasarkan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di kantor Kecamatan Sape adalah gaya kepemimpinan dengan model demokratis dimana kebijakan diambil secara bersama dengan cara musyawarah dan mufakat serta menghargai potensi dari setiap bawahan dan melakukan kerja sama dengan semua pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang ada di kantor Kecamatan Sape. Kemudian gaya kepemimpinan demokratis yang ada di kantor Kecamatan Sape telah mampu meningkatkan kinerja pelayanan publik melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab serta kerja sama yang dilakukan oleh semua pihak yang ada di kantor Kecamatan Sape dalam memberikan pelayanan publik. Dengan beberapa macam hal di atas yang menjadi saran dari peneliti agar Camat Sape tetap mempertahankan gaya kepemimpinan demokratisnya dan tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan kompensasi, reward maupun penghargaan atas kinerja dari masing-masing pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Kinerja, Pelayanan Publik



SUMMARY

Muhammad Syahril, 2023, NPM 21901091191, Public Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, Implementation of Democratic Leadership in Improving Public Service Performance (Study at the Sape District Office). Supervisor I: Prof. Drs. M. Mas'ud Said, MM., Ph.D, Advisor II: Drs. Agus Zainal Abidin, M.Si

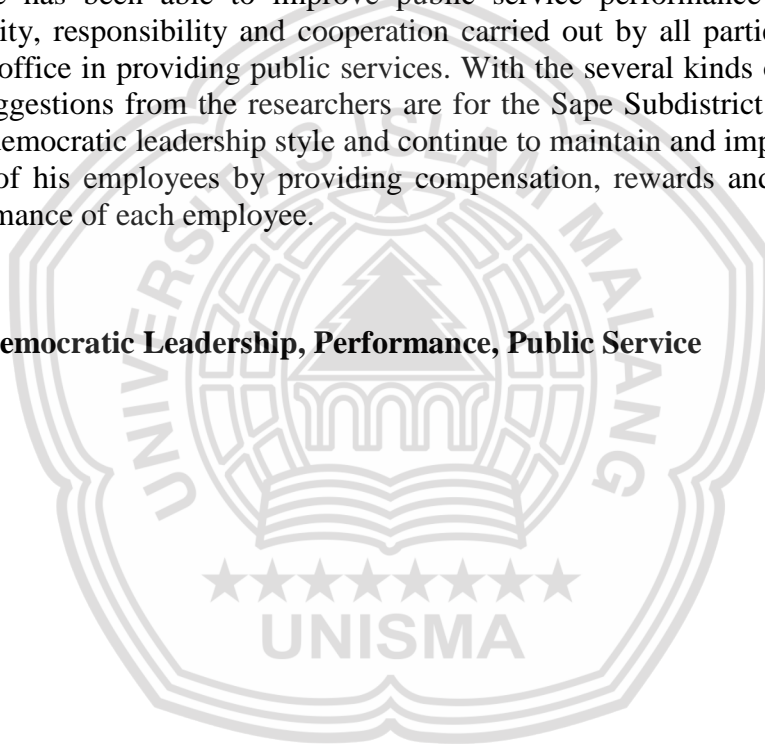
As a government leader at the sub-district level which oversees all villages in his administrative area, a camat must have a very important role in directing and leading his employees and the community in the sub-district area itself towards successful development, both physically and non-physically and motivating the performance of each of his employees in improving their respective performance. Besides that, a leader must be competent and have high enthusiasm and discipline in carrying out his roles and functions so that he is able to improve the performance of his employees properly in providing public services and can achieve the essence of democratic leadership and organizational goals. The maximum work result (performance) is what every organization expects. Performance issues are important issues for the progress or failure of an organization. Therefore, efforts are needed that can encourage the effectiveness of the performance of employees in improving the performance of public services. Performance refers to this condition, researchers try to see how the influence of the democratic leadership of the sub-district head on the performance of employees at the Sape District office through the perspective of various sources, including several employees of the Sape District office. Sape District as a place for providing services and implementing service processes still needs improvement which according to researchers is very important to improve service quality. Referring to the findings from researchers obtained from interviews in previous preliminary studies, researchers found empirical facts that previous sub-district heads had not implemented a democratic leadership style that approached theoretical characteristics. The resulting employee performance is still instructional from the sub-district head with fairly tight supervision. Besides that, employees as subordinates have not been given many opportunities to provide significant input on the policies made. Orders from superiors dominate the implementation of subordinate tasks so that the resulting performance is still rigid and less flexible. So the researchers raised two problem formulations. 1. Does the Sape subdistrict in carrying out its leadership style use a democratic style. Then, 2. Can this democratic leadership style improve the performance of its subordinates in providing public services?

This study aims to describe and analyze the implementation of democratic leadership style in improving the performance of public services in the Sape District office by using several indicators of democratic leadership style and the

quality of work of employees in providing public services in order to achieve these goals, researchers used a type of qualitative research with a descriptive approach. Qualitative research methods with the aim of obtaining information and being able to analyze the leadership of the Sape District Head then a descriptive approach, namely research that is able to describe existing problems based on data.

The results of the study show that the leadership style in the Sape District office is a leadership style with a democratic model where policies are taken together by way of deliberation and consensus and respecting the potential of each subordinate and working together with all employees in providing public services in the Sape District office. Then the democratic leadership style in the Sape District office has been able to improve public service performance through quality, quantity, responsibility and cooperation carried out by all parties in the Sape District office in providing public services. With the several kinds of things above, the suggestions from the researchers are for the Sape Subdistrict Head to maintain his democratic leadership style and continue to maintain and improve the performance of his employees by providing compensation, rewards and awards for the performance of each employee.

Keywords: Democratic Leadership, Performance, Public Service



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin, karena seorang pemimpin sebagai roda penggerak organisasi dan yang mempunyai kewajiban untuk mengarahkan bawahannya. Hal tersebut perlu diterapkan di seluruh kantor Kecamatan yang ada di Indonesia dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan meminimalisir terjadinya permasalahan dan hal yang tidak diinginkan supaya kantor Kecamatan di Indonesia juga mempunyai nilai yang bagus dalam pandangan masyarakat Indonesia.

Peran pemimpin mempunyai nilai sangat penting didalam organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu memahami hakekat manusia sebab hal tersebut juga merupakan persoalan yang sangat penting. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah ia harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga pada akhirnya dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang dipimpinnya dan pengaruh seorang pemimpin sangat besar bagi suatu masyarakat dimana jika seorang pemimpin tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka hasil dari apa yang ingin dituju tidak akan fleksibel dan berjalan dengan baik.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu topik yang senantiasa mendapatkan banyak perhatian dari berbagai kalangan baik dari politisi

maupun praktisi banyak literatur kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik. Suatu organisasi juga akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar di tentukan oleh seorang pemimpin.

Pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien. “Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau tidak merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai, menurut Dubrin sebagaimana di kutip Pratama (2021: 18)”.

Kepemimpinan ialah cabang ilmu yang membahas secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi seseorang agar melakukan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia (Ramdan 2020). Bahkan Burn sebagaimana di kutip Siswanto dan Sucipto (2008: 195) pernah

mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu topik yang paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami.

Kemudian dalam memimpin sebuah organisasi seorang pemimpin tentu memiliki gaya kepemimpinan untuk supaya bisa meningkatkan kinerja dari individu maupun organisasinya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki kunci bagi masa depan sebuah organisasi, hal tersebut juga dapat menjadi peranan penting untuk anggotanya. Seorang anggota akan bangga mempunyai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, dikarenakan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja anggotanya. Kemudian anggota yang memiliki pemimpin yang demikian akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, seperti halnya dengan kepemimpinan demokratis. Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya, yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan Pasolong (2015: 37).

Sebagai pemimpin pemerintahan ditingkat kecamatan yang menaungi seluruh desa yang ada di dalam wilayah administrasinya, seorang camat harus memiliki peranan yang sangat penting dalam mengarahkan dan memimpin pegawainya serta masyarakat di wilayah kecamatan itu sendiri menuju keberhasilan pembangunan, baik secara fisik maupun non fisik dan memotivasi kinerja dari para bawahan atau pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Disamping itu seorang pemimpin haruslah berkompoten dan memiliki semangat dan juga kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik sebagai seorang pemimpin maupun tujuan organisasi. Hasil kerja yang maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan oleh setiap organisasi. Masalah kinerja merupakan masalah yang penting untuk maju atau tidaknya suatu organisasi. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya yang bisa mendorong efektivitas kinerja dari pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi Pasolong (2015).

Kemudian untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan. Pemerintah telah membuat suatu peraturan yang disebut dengan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengatur mengenai organisasi perangkat daerah salah satunya adalah kecamatan. Oleh karena demikian peran aktif kecamatan tentunya berpengaruh pada setiap

kabupaten/ kota terlebih kecamatan yang merupakan perpanjangan tangan dari kabupaten, dimana kecamatan merupakan daerah administratif yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung. Pelayanan publik atau pelayanan masyarakat merupakan suatu pelayanan yang begitu penting untuk mewujudkan masyarakat yang adil, damai, makmur dan sejahtera. Karena dengan adanya pelayanan publik maka masyarakat dapat mengutarakan keluh kesah masalah-masalah yang mereka hadapi seperti masalah yang ada di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima NTB.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan sebelum penelitian ini, peneliti telah melaksanakan wawancara dengan beberapa pegawai kantor Camat Sape terkait dengan gaya kepemimpinan Camat sebelumnya dengan kinerja pegawai yang dicapai. Berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh Mursali, pegawai pada staff Kasubag Program dan Pelaporan, mengatakan bahwa:

“... Saya merasakan ada perbedaan mengenai gaya kepemimpinan Camat sekarang dengan Camat sebelumnya. Secara umum menurut saya, gaya kepemimpinan Camat sekarang lebih mengarah pada gaya kepemimpinan yang demokratis. Dimana beliau sangat memperhatikan pendapat bawahan mengenai proses pengambilan keputusan, menghargai potensi setiap bawahannya. Disamping juga mendengar kritik dsan saran dari kami sebagai bawahan. Disisi lain Camat sekarang juga sangat perhatian dengan kerjasama dengan bawahan. Itulah yang terjadi saat ini, yang tentunya terdapat perbedaan dengan Camat-camat sebelumnya.” (Wawancara, Pebruari 2023).

Berdasarkan wawancara pada studi pendahuluan diatas peneliti menemukan fakta empiris bahwa Camat-camat sebelumnya masih belum melaksanakan gaya kepemimpinan demokratis yang mendekati karaktersitik secara teoretik. Kinerja pegawai yang dihasilkan masih bersifat instruksional dari Camat dengan pengawasan yang cukup ketat. Disamping itu para pagawai sebagai bawahan belum banyak diberikan kesempatan untuk memberikan masukan-masukan secara signifikan atas kebijakan-kebijakan yang dibuat. Perintah dari atasan lebih mendominasi pelaksanaan tugas-tugas bawahan sehingga kinerja yang dihasilkan masih bersifat kaku dan kurang fleksibel.

Tentu fakta empiris diatas agak berbeda dengan yang terjadi saat ini. Karena kinerja pegawai sangat menentukan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan publik, eksistensi Camat saat ini yang telah melaksanakan gaya kepemimpinan demokratis sangat berdampak pada kinerja bawahan. Namun demikian, apakah gaya kepemimpinan demokratis Camat saat ini telah benar-benar dilaksanakan, masih diperlukan penelitian agar terbukti secara ilmiah dan dapat berdampak pada peningkatan hasil kinerja bawahan.

Peneliti juga mendapatkan informasi dari beberapa pegawai Kantor Camat Sape bahwa selama ini memang belum pernah dilakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan Camat. Sehingga peneliti sangat kesulitan untuk menemukan laporan-laporan penelitian, atau junal, atau tulisan-tulisan di terkait dengan hal tersebut. Bisa jadi peneliti melaksanakan penelitian bersifat mengawali. Oleh karena referensi mengenai penelitian terdahulu

yang sesuai dengan konteks penelitian, yaitu di kantor Camat Sape masih belum ditemukan, sehingga memanfaatkan hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan di tempat lain.

Secara teoretik terbukti bahwa kinerja bawahan bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kinerja merujuk dalam kondisi ini, peneliti menganalisis dampak kepemimpinan demokratis Camat terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sape melalui Kecamatan Sape sebagai tempat penyediaan pelayanan dan pelaksanaan proses pelayanan masih memerlukan pembenahan yang menurut peneliti sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini sangat perlu untuk dipahami mengingat Kecamatan Sape selalu dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima dalam masyarakat yang terus berkembang dalam segi jumlah, karakteristik dan hubungannya maupun membuka kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh masyarakat Kecamatan Sape,

Seperti yang disampaikan oleh Camat Sape, Muhamad Akbar dalam sesi acara peresmian taman baca masyarakat Sape:

“...Untuk membekali generasi pemimpin masa depan, cara ampuh yang harus disiapkan adalah melalui pendidikan dan literasi, sehingga literasi tersebut diharapkan bisa menunjang kompetensi dan bakat untuk menjadi pemimpin”. (Muhamad Akbar dalam mediadinamikaglobal.id, 28 Maret 2022)

Kekhususan Camat dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya adalah kewajiban untuk mengintegrasikan nilai-nilai sosiokultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi dalam budaya

masyarakat. Salah satu regulasi yang khusus mengatur tentang kecamatan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 Pasal 24, 25 dan 26 secara tegas mengatur persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Camat. Kemudian dengan beberapa hal tersebut dengan ini Bupati Bima melakukan mutasi jabatan Camat Sape yang sebelumnya oleh Komarudin dan digantikan oleh Muhamad Akbar sebagai Camat baru Kecamatan Sape yang baru. Seperti yang di sampaikan oleh Bupati Bima dalam sesi pelantikan pejabat struktural Kabupaten Bima:

“...Pelantikan ini jangan dilihat dari segi kedekatan emosional pejabat dengan Pimpinan daerah atau persoalan politik, tetapi semata-mata sesuai kebutuhan serta kemampuan dari pejabat yang dilantik dan mengingatkan kepada pejabat yang baru dilantik agar tidak menjadi pemimpin yang memiliki sikap semena-mena dan arogan terhadap bawahan dan menjadi teladan bagi bawahan dan menjadi pemimpin yang mau menerima dan mendengar masukan dari bawahan dan menjadikan bawahan sebagai sahabat, sehingga terjadi hubungan kerja sama yang harmonis dan tidak terkesan ada jarak antara atasan dan bawahan. (Bupati Bima dalam Warta NTB, 27 Agustus 2021)

Secara empiris terbukti bahwa kepemimpinan Camat Sape sebelumnya memiliki perbedaan dibandingkan dengan kepemimpinan Camat Sape sekarang dengan adanya rotasi atau mutasi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Bima.

Disisi lain kerja sama dan kolaborasi yang dilakukan oleh Kecamatan Sape sekarang dengan selalu menerapkan kedisiplinan dalam mengerjakan suatu program dan pembangunan. Seperti yang di sampaikan oleh Camat Sape usai apel gabungan:

"....Saya mengajak seluruh Pemerintah Desa agar meningkatkan kedisiplinan. Selain itu, kami mensinkronisasikan pemahaman dan penanggulangan pembangunan kedepan, agar terjalin sinergitas serta keharmonisan di setiap program yang akan terlaksana". (Muhamad Akbar dalam iNewsBima.id, 27 April 2023)

Merujuk dari hasil beberapa sumber diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat Sape berbeda dengan kepemimpinan camat-camat sebelumnya, hal tersebut dilihat dengan adanya rotasi atau mutasi jabatan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Bima. Disini lain Camat Sape yang selalu mengedepankan kedisiplinan, dan berusaha mensinergikan program pembangunan melalui kerja sama dan kolaborasi semua pihak serta pembinaan dan pelatihan edukasi pendidikan dan literasi, sehingga literasi tersebut diharapkan bisa menunjang kompetensi dan bakat untuk menjadi pemimpin

Camat Sape Kemudian kinerja pegawai yang ingin diteliti dalam hal ini adalah bukanlah semata-mata hanya dari segi pelayanan publiknya saja tetapi dari segi kinerja pelayanan dalam konteks pemerintahan secara umum yang dilihat dari tugas pokok dan fungsi kecamatan sebagai koordinator kegiatan pelayanan serta kewenangan di wilayahnya. Kemudian untuk bisa melihat baik atau tidaknya kepemimpinan demokratis Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat diukur melalui sudut pandang pegawainya sebagai pembantu camat dalam pelayanan, untuk dapat membantu pelaksanaan pelayanan publik mengetahui aspek-aspek apa yang

perlu dibenahi dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik secara khusus di Kecamatan Sape Kabupaten Bima NTB.

Kemudian beberapa macam hal yang ada diatas, hingga akhirnya peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan bagaimana implementasi gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan pelayanan publik yang ada di Kecamatan Sape. Sehingga peneliti dapat mengangkat judul tentang **“Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dia atas, maka rumusan masalah yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Camat Sape dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya menggunakan gaya demokratis?
2. Apakah dengan gaya kepemimpinan demokratis tersebut dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam memberikan pelayanan publik?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan Camat Sape?

2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai referensi atau bahan rujukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan judul penelitian.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu bagi kantor Kecamatan Sape atau bagi Kantor Kecamatan yang lainnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk menjadikan pembahasan lebih terarah dan berstruktur, maka penulis akan menyusun sistematika pembahasan dalam lima bab yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori dan definisi yang menjadi landasan penelitian tentang model-model kepemimpinan dan ciri

kepemimpinan demokratis dan membahas pengaruh kepemimpinan dalam kinerja pelayanan publik. Kemudian dalam bab ini dielaborasi 5 penelitian pendahuluan yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, fokus penelitian, pemilihan lokasi dan situs penelitian, sumber data, pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data dan keabsahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian yang telah diolah dengan bukti-bukti tabel dan wawancara serta kemudian dilakukan analisis antara hasil penelitian dengan teori yang relevan yang menjadi pembahasan pada penelitian ini. Sehingga hasilnya menemukan jawaban dari masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian akhir dan berisi tentang kesimpulan dan saran penelitan. Di dalam kesimpulan menguraikan tentang hal-hal secara garis besar dalam penelitian ini dan kemudian dalam saran berisi masukan baik untuk peneliti selanjutnya maupun instansi yang terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah ;

1. Camat Sape melaksanakan gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor Kecamatan Sape ialah gaya kepemimpinan yang demokratis. Kemudian Camat Sape termaksud kepemimpinan yang demokratis, hal ini dapat dilihat dari beberapa jenis kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat Sape, seperti segala kebijakan maupun keputusan selalu berasaskan musyawarah dan mufakat bersama, saling kerja sama antara atasan dan bawahan maupun antara pegawai dengan pegawai lainnya, memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dan tetap menghargai setiap potensi bawahan maupun memberikan motivasi, saran dan pendapat kepada pegawai serta bersikap terbuka terhadap situasi dan kondisi yang ada di kantor Kecamatan Sape dan juga tidak terkecuali melakukan kritik maupun oto kritik kepada dirinya serta melakukan pembinaan maupun pelatihan dalam menjaga kualitas kinerja pelayanan publik yang ada di kantor Kecamatan Sape.

2. Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik

Dampak gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik di kantor Kecamatan Sape dapat dilihat dari indikator kinerja dari masing-masing pegawai yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab serta kerja sama antara semua pihak, yaitu antara Camat dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai sudah baik. Kemudian pegawai juga lebih profesional dalam bekerja, seperti disiplin dalam bekerja, loyalitas dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berdedikasi tinggi kepada instansi maupun pimpinan sehingga akan melahirkan pelayanan publik yang baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran:

Gaya kepemimpinan di kantor Kecamatan Sape perlu dipertahankan dan dikembangkan lagi agar kinerja pelayanan publik pegawai Kecamatan Sape tidak menurun dengan tetap memberikan motivasi, tetap menerapkan kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antara pegawai dan juga pembinaan maupun pelatihan. Kemudian agar tetap meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik maupun untuk menghargai prestasi pelayanan yang diberikan masing-masing pegawai, Camat Sape dalam hal ini perlu memberikan reward, kompensasi maupun penghargaan kepada setiap pegawai yang memiliki kinerja yang



baik dalam memberikan pelayanan publik. Kemudian para pegawai terus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tupoksinya masing-masing, terus tingkatkan saling kerja sama dan tetap mengikuti saran, petunjuk maupun pendapat dari langsung dari Camat selaku pimpinan selama itu untuk kepentingan bersama dan kemajuan Kecamatan Sape agar terciptanya pelayanan publik yang baik bagi seluruh masyarakat Kecamatan Sape.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Craswell, John W. (2013). *Penelitian kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Penerbit
- Djunaedi, R dan Gunawan L (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis
- Dubrin, A. D. (2005). *Leadership The Complete Ideal's Guide*. Jakarta: Prenada Media
- Dwiyanto, Agus (2006). *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Gibson, J. L. dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, Ricky. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2005) *.Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2015) *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prastowo, A. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Said, M. Mas'ud. (2007). *Birokrasi di Negara Birokratis*. Malang. UMM Press.
- Saleh, C. dkk. (2020) *Akuntabilitas Kinerja Anggaran Pemerintah Daerah*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Setyawan, D. S. (2002). *Manajemen Pemerintah Indonesia*. Jakarta: Djambatan, hlm. 95.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha.
- Siswanto, S, & Agus. (2008). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press.

- Sinambela, P. L, dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan, Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, A. S., Machfudz & Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., Maharani, & Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Syafiie, K. I. dkk (1999). *Ilmu Administasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Skripsi dan Jurnal:

- Amulloh, F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Suarabaya*. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Ampel Surabaya.
- Hardianti, A. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Jaudi. (2019). *Kepemimpinan Inovatif Dalam Pengembangan Organisasi dan Team*. Jurnal. Institut Agama Islam Darullughah Waddda'wah Bangil. Pasuruan.
- Krismiyati, S.T. (2008). *Peran Strategis Kecamatan Sebagai Ujung Tombak Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Wilayah Kabupaten Kepulauan*. Jurnal. Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur.
- Maulidiyah, N.I. (2021). *Implementasi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Masalah Sidogiri Kec Gondamgwetan Pasuruan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Said, M. Mas'ud. (2009). *Menggagas Inovative Bureaucracy Dalam Pemerintahan Indonesia*. Jurnal.
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponogoro
- Sari, N. S dan Sari, K. F. (2020) *Gaya Kepemimpinan Situasional di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman*. Jurnal. Universitas Sari Mutiara Jakarta & Akper Karya Husada Yogyakarta

Peraturan:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat daerah
Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2023 tentang Pelayanan Publik
Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (KEPMENPAN) No.63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Pelayanan Publik.

Undang-undang

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Website

Media Dinamika Global (2022). *Camat Sape Resmikan Taman Baca Masyarakat (TBM) Kabuju Mataroa Desa Naru Barat Sape* di <https://www.mediadinamikaglobal.id/2022/03/camat-sape-resmikan-taman-baca.html> (di akses tanggal 28 Juli 2023)

Tribun Jatim.com (2018). *Mas'ud said Sebut Kebijakan Publik Tak Bisa Disamakan Antar Daerah* di <https://jatim.tribunnews.com/2018/10/30/masud-said-sebut-kebijakan-publik-tak-bisa-disamakan-antar-daerah?page=all> (di akses pada tanggal 19 Juli 2023)

Warta NTB (2021). *Gerbong Rotasi Mutasi Mulai Dibuka, Bupati Bima lantik Sejumlah Pejabat Struktural* di <https://www.wartantb.com/gerbong-rotasi-mutasi-mulai-dibuka-bupati-bima-lantik-sejumlah-pejabat-struktural/> (di akses tanggal 28 Juli 2023)

iNewsBima.id (2023). *Pasca Libur Lebaran, Camat Sape Tingkatkan Kedisiplinan Pegawai dan Bahas Program Desa* di <https://bima.inews.id/read/289078/pasca-libur-lebaran-camat-sape-tingkatkan-kedisiplinan-pegawai-dan-bahas-program-desa> di akses tanggal 28 Juli 2023)