

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR DESA ALEBO KECAMATAN KONDA KABUPATEN KONAWA SELATAN

Abdul Nashar⁽¹⁾

Universitas Sulawesi Tenggara

Email: abdulnashar99@yahoo.com

St Jawiah⁽²⁾

Email : sjawiah7@gmail.com

Universitas Sulawesi Tenggara

Abstract

To determine the effect of leadership style on the performance of public services at the Alebo Village Office, Konda District, South Konawe Regency. Research methods; is descriptive qualitative. Research result; Shows that; 1. Democratic Leadership Style The village head of Alebo, showed a fairly high average score compared to the authoritarian leadership style; 2. Public Service Performance at the Alebo Village Office, through recapitulation of service performance data with productivity and responsiveness indicators showing a fairly high average value; 3. The Effect of Leadership Style on Service Performance, shows that there is a strong relationship between Leadership Style and Public Service Performance Indicators. Recommendation; 1. The Alebo Village Head's Democratic Leadership Style should be maintained and improved; 2. Public Service Performance at the Alebo Village Office should be maintained and improved, both productivity indicators and responsiveness indicators; 3. The influence of leadership style on public service performance should show that there is a strong relationship between leadership style and public service performance indicators, so it needs to be maintained and improved.

Keywords: *Public Servant Performance Leadership Style*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen pemerintahan yang masih cukup menarik untuk dikaji hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Pemerintahan Desa dilihat dari perspektif sistem pemerintahan Indonesia merupakan level pemerintahan terendah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Kantor Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Kantor Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan.

Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis** : Memperkaya khasanah teori kepemimpinan dan teori kinerja, serta dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi peneliti selanjutnya di bidang penelitian yang sejenis.
2. **Manfaat Praktis** : Rreferensi kepemimpinan dan peningkatan kinerja bagi Pemerintahan Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara pada khususnya, dan bagi seluruh Pemerintahan Kelurahan di Indonesia pada umumnya.

Tinjauan Pustaka

Konsep Pemimpin

Mangunharjana (2006 : 11) menyatakan bahwa pemimpin (*leader*) berasal dari akar kata *to lead* mengandung arti bergerak lebih cepat, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Seorang pemimpin adalah orang yang bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran–pendapat–tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Sementara Winardi (2002 : 2) mengatakan “seorang pemimpin adalah orang yang kecakapan–kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk menggerakkan upaya bersama ke arah pencapaian sasaran–sasaran tertentu”.

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya, dan kompeten. Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak mendapat dukungan dari pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah memiliki visi ke depan yang lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme. Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatannya, dan menjadi pembelajar terus–menerus.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama–sama melakukan aktivitas–aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan–khususnya kecakapan–kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mem-pengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling

tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. (Sukanto, Dkk., 2000) gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/ organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/ kelompok. Di samping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif). Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, berarti gaya ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi (human relationship) yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek, yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, minat/ perhatian, kreativitas, inisiatif, dan lain-lain yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain selalu dihargai dan disalurkan secara wajar. Kepemimpinan dengan gaya demokratis dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain, selain harus tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin. Kekuasaan pimpinan digunakan untuk menekan bawahan, dengan mempergunakan sanksi atau hukuman sebagai alat

utama. Pemimpin menilai kesuksesannya dari segi timbulnya rasa takut dan kepatuhan yang bersifat kaku.

Kepemimpinan dengan gaya otoriter banyak ditemui dalam pemerintahan Kerajaan Absolut, sehingga ucapan raja berlaku sebagai undang–undang atau ketentuan hukum yang mengikat. Di samping itu sering pula terlihat gaya dalam kepemimpinan pemerintahan diktator sebagaimana terjadi di masa Nazi Jerman dengan Hitler sebagai pemimpin yang otoriter.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas Laissez–faire

Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam prosesnya ternyata sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok/organisasinya dengan cara apa pun juga. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil.

Konsep Kinerja

Menurut *Ambar Teguh Sulisyani Dan Rosdiya, (2003 : 233)* kinerja adalah catatan out come yang di hasilkan dari pegawai dengan jumlah rata-rata, dan kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang di lakukan. Menurut *Veithzal Rivail, (2004 : 39)* mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya untuk melakukan derajat kesediaan nya dan tingkat kemampuannya. Kinerja organisasi mempunyai banyak pengertian dengan operasi, aktivitas, program, dan misi organisasi.

Pendapat yang menyamakan kinerja dengan prestasi kualitas tugas atau aktivitas pencapaian tujuan dan misi dan ada pula pengertian kinerja dengan efesiensi dan efektifitas. Pengukuran kinerja sektor publik menurut *Mardiasmo (2004)* mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Membantu memperbaiki kinerja pemerintahan agar kegiatan pemerintahan terfokus pada tujuan dan sasaran progam unit kerja.
2. Pengalokasian sumberdaya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan

Ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik antara lain: Produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan

akuntabilitas (Dwiyanto, 2002:48). Namun dalam penelitian ini hanya indikator Produktivitas dan Responsivitas yang akan diteliti karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, adapun penjelasan indikator yang akan diteliti seperti yang dimaksud tersebut di atas, adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

Dalam masyarakat terjadi tuntutan-tuntutan yang mendorong pemerintah untuk mampu berbuat banyak dengan sumber-sumber yang terbatas.

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya di pahami sebagai rasio antara input dengan output. Asumsi normatif yang dapat di jadikan sebagai pedoman dalam memahami produktivitas organisasi-organisasi sektor publik adalah sebagai berikut:

- 1). Organisasi (institut) publik tidak sepenuhnya otonom, tetapi di kuasai oleh faktor-faktor eksternal
- 2). Organisasi publik secara resmi (menurut hukum) di adakan untuk pelayanan masyarakat
- 3). Organisasi publik tidak di maksudkan untuk berkembang, menjadi besar dengan merugikan organisasi publik yang lain.
- 4). Kesehatan organisasi publik di ukur melalui kontribusinya terhadap tujuan politik serta kemampuan mencapai maksimum dengan sumberdaya yang tersedia.

2. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat Menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas ini mengukur daya tangkap birokrasi terhadap harapan, keinginan, dan aspirasi, serta tuntutan penggunaan jasa. Responsivitas sangat diperlukan dalam pelayanan public karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada, keselaratan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Konsep Pelayanan

Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan pelayanan sebagai usaha melayani kebutuhan orang lain. Sedangkan melayani adalah membantu menyiapkan (mengurus) apa yang diperlukan seseorang. Hakikat berdirinya suatu organisasi publik seperti Kelurahan adalah bertujuan melayani kepentingan masyarakat di wilayah kerjanya.

Pelayanan yang diberikan oleh Kelurahan termasuk dalam bentuk pelayanan umum. Untuk memahami konsep pelayanan umum, *Gronroos (dalam Ratminto dan Winarsih, 2005)* mendefinisikan pelayanan sebagai suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan.

Metode Penelitian

Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu: jenis penelitian yang memberikan beberapa kemungkinan untuk dapat memecahkan masalah yang aktual dengan jalan mengumpulkan data, menyusun atau mengklasifikasikannya, menganalisa dan menginterpretasikannya, untuk memberikan gambaran yang jelas tentang keadaan obyek pada saat tertentu dan pada hal-hal yang aktual yang perlu diselidiki, kemungkinan menentukan dan menafsirkan data yang ada serta mendiskripsikannya.

Lokasi Dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian adalah wilayah administratif Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan dan sejumlah masyarakat pengguna layanan. Sementara sampel adalah representasi dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah seluruh pegawai di lingkungan pemerintah Desa Alebo, namun karena yang dinilai (diteliti) adalah gaya kepemimpinan maka sampel terdiri dari 14 (empat belas) orang yakni Kepala Desa dan Seluruh perangkat Desa dan 10 (sepuluh) orang pengguna layanan (masyarakat), jadi total sebanyak 24 (dua puluh empat) orang sampel penelitian atau responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah (Suharsimi Arikunto, 2002 : 128) :

1. Observasi (Pengamatan) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terkait dengan masalah yang diteliti.
2. Interview (Wawancara) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.
3. Kuesioner (Angket/ Pertanyaan) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang akan dijawab atau diisi sendiri oleh responden.

Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul kegiatan yang telah dilakukan adalah pengelolaan data. Pengelolaan data dimaksud untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah berkaitan dengan yang dirumuskan dengan melalui tahapan sebagai berikut :

- 1 Editing; Pemeriksaan data yang telah diperoleh dari responden, guna menentukan kepastian data serta relevansi jawaban untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari responden di pakai atau tidak.
- 2 Coding; Pengkodean setelah proses pemeriksaan data selesai, selanjutnya di buat klasifikasi jawaban dalam kategori menurut jenis - jenis yaitu pemberian kode ke dalam kategori yang sama.
- 3 Tabulating; Setelah kegiatan mengklasifikasi data, di lanjutkan dengan menyusun data (yang telah di olah) ke dalam bentuk tabel, kemudian di buat suatu tabel rangkuman yang memuat data berdasarkan masing - masing indikator. hal ini akan memudahkan dalam memahami data - data terutama untuk proses analisis data.

Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan dan menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono ,2007). Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisa data kualitatif dan kuantitatif dalam penyajian data tabel frekuensi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kondisi Geografis

Desa Alebo terletak kurang lebih 90 KM dari Ibu kota Kabupaten Konawe Selatan atau kurang lebih 3 KM dari Ibu Kota Kecamatan Konda, Desa Alebo

sebagian besar dihuni suku Jawa & suku lain yang telah lama tinggal dan menetap. Batas-batas Desa Alebo yakni :

- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Morome
- Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Lebo Jaya
- Sebelah Barat berbatasan dengan Hutan Negara
- Sebelah timur berbatasan dengan Kelurahan Konda

Sedangkan luas wilayah Desa ALEBO mencapai : 331,5 Ha yang terdiri dari :

- Tanah Pemukiman : 60 Ha
- Tanah Pertanian : 167 Ha
- Tanah Perkebunan : 100 Ha
- Tanah Pekuburan : 1 Ha
- Lahan Perkantoran : 0,50 Ha
- Sarana Umum Lainnya : 3 Ha

Kependudukan

Berdasarkan Data Administrasi Pemerintahan Desa, jumlah penduduk Desa Alebo tercatat 316 KK atau 1143 jiwa yang tersebar di empat dusun, seperti tergambar pada tabel sebagai berikut :

Tabel : Jumlah Penduduk Berdasarkan Dusun

NO	DUSUN	JUMLAH JIWA			KEPALA KELUARGA
		L	P	TOTAL	
1.	Dusun I	142	129	271	71
2.	Dusun II	150	142	292	85
3.	Dusun III	156	143	299	90
4.	Dusun IV	142	139	281	70
	JUMLAH	592	551	1143	316

Sumber : Profil Desa Alebo, 2022.

Data tabel tersebut di atas, tercatat jumlah total penduduk Desa Alebo sebesar 1.143 jiwa, terdiri dari laki-laki 592 jiwa dan perempuan 551 jiwa. Dari hasil survei data sekunder bila dibandingkan dengan data administrasi desa, kemungkinan terjadi perbedaan yang disebabkan oleh telah berpindahnya domisili sebahagian penduduk untuk mencari pekerjaan di daerah lain dan juga adanya pendatang baru yang belum teridentifikasi sebagai penduduk.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka data yang diperoleh untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe selatan Provinsi Sulawesi Tenggara, dapat disajikan dalam bentuk tabel-tabel berikut ini :

Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan di Kantor Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe selatan, maka penulis mengajukan beberapa pertanyaan menyangkut indikator-indikator dari variabel tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengukur bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik di Kantor Desa Alebo Kecamatan Konda Kabupaten Konawe selatan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Alebo, menunjukkan nilai rata-rata cukup tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter.
2. Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Desa Alebo, melalui rekapitulasi data kinerja pelayanan publik dengan indikator produktivitas dan responsivitas menunjukkan nilai rata-rata yang cukup tinggi atau dengan kategori baik.

Saran-Saran

1. Hendaknya Gaya Kepemimpinan yang Demokratis Kepala Desa Alebo, dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.
2. Hendaknya Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Desa Alebo, dapat dipertahankan dan ditingkatkan, baik indikator produktivitas maupun indikator responsivitas.

Daftar Pustaka

Agus Dwiyanto dkk.2002. *Reformasi Birokrasi Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Yogyakarta.

Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

A. Mangunhardjana, 2006, *Isme-isme dalam Etika* : dari A samapai Z, Yogyakarta: Kanisius, hlm.

Anto Dajan, 1986, *Pengantar Metode Statistik II*, Penerbit LP3ES, Jakarta.

Sultra *Journal Of Political Science*

Volume 4 Nomor 1, April 2022

Publisher: Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara

Indexed by: Google Scholar

E-Journal Homepage: <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sulreo>

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* . PT Rineka Cipta. Jakarta.

Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : Andi.

Moleong, Lexy J, 2013. *Metelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember (Faiqul Isbah: 2014).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kelurahan Bahu (Joseph Mundung: 2012).

Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja (Fajar Apriani: 2009).

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Efektivitas Pelayanan Aparat pada Masyarakat (Kiswanto: 2014).

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU-UGM.

Sukanto., Reksohadiprojo, Gitosudarmo, Indriyo., (2000), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFU, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sultra *Journal Of Political Science*

Volume 4 Nomor 1, April 2022

Publisher: Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara

Indexed by: Google Scholar

E-Journal Homepage: <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sulreo>

Susilo, Martoyo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF-UGM.

Triguno. 1997. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Golden Terayon Press

Veithzal Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Grafindo Persada