

**KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM PENINGKATAN KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PELAYANA MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN BELU PROVINSI  
NUSA TENGGRA TIMUR**

Gerald J. Umbu Domu Wora  
NPP. 30.1136

*Asdaf Kabupaten Belu, Provinsi Nusa Tenggara Timur  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : [geraldumbu0405@gmail.com](mailto:geraldumbu0405@gmail.com)

Pembimbing Skripsi : Ajud Tajudin, S.Sos, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/ Background (GAP) :** *The performance of the State Civil Apparatus in the Investment Office and One-Stop Integrated Services of Belu Regency, East Nusa Tenggara Province, there are still many obstacles, including: There is still a lack of Human Resources and the lack of quality of human resources in the Investment Office and One-Stop Integrated Services , so good leadership is needed. **The purpose** of writing this thesis is to determine the leadership of the head of the service in improving employee performance in overcoming inhibiting factors and efforts made to improve employee performance . **The method** used in this study is qualitative with descriptive research methods with an inductive approach . Data collection techniques are carried out by interviews, documentation and observation. As for analyzing the data obtained, the author uses data analysis techniques, namely data reduction, display data , and conclusions. **The results showed** that the leadership of the Head of Service can be assessed quite well in the dimensions of persuasive, motivational and communication techniques , but in the technical dimensions, facilities and examples need to be improved again because there are still some obstacles. **Conclusion** Regarding the obstacles that occur, the Head of the Office has made several efforts but it is still not optimal. Therefore, the head of service is expected to be able to lead employees to be motivated at work. Improve the function of coaching and supervision to employees so that employees can be disciplined at work. Furthermore, the Head of the Office is expected to be able to procure related to narrow rooms and facilities such as tools that have been damaged or lost so that they are effective in carrying out the coaching function and surveillance.*

**Keywords :** *Leadership, Performance, Head of Service*

**ABSTRAK**

**Pernyataan Masalah / Latar Belakang (GAP) :** Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur masih terdapat banyak kendala diantaranya Masih kurangnya Sumber Daya Manusia dan minimnya kualitas SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang baik. **Tujuan** Penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mengatasi faktor penghambat serta upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. **Metode** yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Adapun untuk menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan teknik analisis data yaitu reduksi data, data display, dan kesimpulan.

**Hasil** penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas sudah bisa dinilai cukup baik didalam dimensi teknik persuasif, motivasi dan komunikasi namun pada dimensi teknik fasilitas dan keteladanan perlu ditingkatkan kembali karena masih terdapat beberapa hambatan. **Kesimpulan** Terkait hambatan yang terjadi Kepala Dinas sudah melakukan beberapa upaya tetapi masih belum optimal. Maka dari itu Kepala Dinas diharapkan mampu memimpin pegawai agar termotivasi dalam bekerja. Meningkatkan lagi fungsi pembinaan dan pengawasan kepada pegawai agar pegawai dapat disiplin dalam bekerja. Selanjutnya Kepala Dinas diharapkan dapat melakukan pengadaan terkait ruangan yang sempit dan fasilitas seperti alat yang sudah rusak atau hilang sehingga efektif dalam pelaksanaan fungsi pembinaan dan pengawasan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Kepala Dinas**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai abdi negara, PNS seharusnya mampu meningkatkan kinerja di tengah kondisi perekonomian Indonesia yang memprihatinkan, bukan malah bekerja semau sendiri tanpa memperhatikan *standard operation procedure* (SOP) sehingga kinerjanya di bawah target yang diharapkan. Apalagi beban gaji dan tunjangan PNS saat ini sangat membebani APBN, sementara tingkat produktivitas mereka jauh dari harapan publik. Kinerja pegawai dalam hal ini pegawai di lingkungan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menjadi sorotan tersendiri bagi masyarakat hal ini disebabkan karena kinerja pegawai adalah bentuk gambaran dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100-53 Tahun 2018 Tentang Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Secara Nasional Provinsi Nusa Tenggara Timur di posisi urutan 31 dari 33 provinsi sedangkan Kabupaten Belu di posisi urutan 328 dari 397 Kabupaten, urutan posisi yang masih kurang dan membuat pemerintah harus lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pemerintahan di Kabupaten Belu agar kinerja pegawai dapat meningkat. Data awal peneliti terkait dengan kondisi riil di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu sebagai berikut:

1. Masih kurangnya Sumber Daya Manusia dan minimnya kualitas SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. Kurangnya dukungan pemerintah kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam hal ini dukungan dana sehingga menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun kualitas pelayanan yang diberikan.
3. Masih terdapat juga pegawai yang belum mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Belu.

Posisi Kepala Dinas sebagai pelaksana pimpinan di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu harus mampu melaksanakan fungsi pengendalian yang mengharuskan Kepala Dinas untuk mengatur dan mengawasi aktivitas pegawai dalam melakukan fungsi dan tugas pokoknya.

### 1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Secara aktual terdapat permasalahan penting yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala dinas dalam peningkatan kinerja pegawai dan kemudian melatarbelakangi penelitian ini. Adapun permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Masih kurangnya Sumber Daya Manusia dan minimnya kualitas SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

- 2) Kurangnya dukungan pemerintah kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam hal ini dukungan dana sehingga menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun kualitas pelayanan yang diberikan.
- 3) Masih terdapat juga pegawai yang belum mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Belu.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya dalam konteks kepemimpinan kepala dinas dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian pertama dari Niar Ambarwati dengan judul Gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Pt. Sumber Mas Indah Plywood. Hasil penelitian menunjukkan Pegawai ingin Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, mau menerima ide dan pendapat dari pegawainya, dan melakukan komunikasi dua arah. Penelitian kedua dari Istiqomah Qodriani Fajrin Heru Susilo menggunakan metode penelitian Kuantitatif Studi analisis dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Menemukan hasil Gaya Kepemimpinan Otoriter lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta motivasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ketiga dari Susi Hardjati dengan judul Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. Hasil penelitian Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara.

### **1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah**

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu. dapat dilihat bahwa terdapat suatu persamaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan terhadap kinerja. Terdapat juga perbedaan-perbedaan yang membuat penelitian ini berbeda daripada hasil-hasil penelitian terdahulu yaitu pada lokasi penelitian yang dilakukan dan objek penelitiannya.

### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menjelaskan kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu.

## **II. METODE**

Pada penelitian ini, jenis metode adalah metode deskriptif-kualitatif melalui pendekatan induktif. Menurut Nazir (2014:34) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu situasi kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa dalam masalah sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik Triangulasi yaitu dengan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan 9 (sembilan) orang informan. Analisis data dengan penyajian data, reduksi data, analisis deskripsi serta penarikan kesimpulan. Adapun analisisnya menggunakan teori teknik kepemimpinan (Muhammad Ilham (2016:25)).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu menggunakan teori teknik kepemimpinan (Muhammad Ilham (2016:25)). adapun pembahasan dapat dilihat dalam subbab berikut :

#### 3.1 Teknik Persuasif

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan para pegawai serta observasi langsung penulis ke kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu, penulis dapat menyimpulkan bahwa sifat persuasif yang ditunjukkan oleh Ibu Januaria, S.IP selaku Kepala Dinas adalah dengan memberikan arahan serta perintah dengan baik dan penyampaian yang halus dan sopan, dan terdapat beberapa pegawai yang berusia lebih tua dari Kepala Dinas sehingga Kepala Dinas memerintahkan dengan cara membujuk dan mengajak disamping masih terdapat pegawai yang bemasalah dengan tugasnya hal tersebut bukan karena Kepala Dinas kurang bersifat persuasif. Pada dasarnya para pegawai sudah merasa bahwa Kepala Dinas sangat persuasif dalam meminta para pegawainya melaksanakan tugas sehingga membuat para pegawai mengerjakan tugasnya dengan sukarela.

#### 3.2 Teknik Komunikatif

Penulis melihat dan dapat menyimpulkan bahwa komunikasi yang ditunjukkan oleh Kepala Dinas sangat baik yakni dengan keterbukaan beliau mau menerima saran dan masukan dari para pegawainya. Hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu.

#### 3.3 Teknik Fasilitas dalam Kepemimpinan

Dalam menunjang pekerjaan pegawai seorang pemimpin harus dapat memenuhi segala kebutuhan fasilitas yang diperlukan oleh para pegawai guna memperlancar penyelesaian tugas yang diberikan, menurut Ilham mengatakan bahwa memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi juga termasuk teknik fasilitas dalam kepemimpinan.

Tabel 4. 4

Sarana dan Prasarana Kantor DPMPTSP  
Kabupaten Belu Tahun 2022

No	Jenis Barang	Jumlah Barang	Kondisi
1	Kendaraan Dinas Roda Empat,	3	2 baik, 1 rusak berat
2	Kendaraan Dinas Roda Dua	5	1 rusak berat, 1 hilang, 3 baik
3	Lemari	15	14 baik, 1 rusak ringan
4	Komputer	2	Baik
5	Notebook	2	Baik
6	Printer	2	Baik
7	Meja Kerja	20	Baik
8	Kursi Kerja	20	18 baik 2 rusak berat
9	Sofa	1	Baik

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu, 2022

Peneliti menyimpulkan bahwa teknik fasilitas dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu belum optimal karena masih terdapat hambatan mengenai sarana dan prasarana terutama ruangan kerja pegawai yang sempit serta kondisi sarana yang kurang baik.

### **3.4 Teknik Motivasi Dalam Kepemimpinan**

Untuk mengetahui bagaimana Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu dapat memotivasi para pegawainya penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Ibu Januaria, S.IP, beliau mengatakan bahwa: “dalam memotivasi para pegawai dalam bekerjasaya melakukannya dengan berterimakasih kepada pegawai- pegawai yang telah melaksanakan tugas dengan baik dan mendorong serta memotivasi pegawai yang masih kurang semangat dalam bekerja”. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terlihat bahwa dalam memberikan motivasi Kepala Dinas memberikan dengan cara menghargai setiap hasil kerja yang diselesaikan oleh para pegawainya dan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu dan motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas juga berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang belum berprestasi terlihat sudah terpacu untuk menghasilkan pencapaian yang sama

### **3.5 Teknik Keteladanan**

Seorang pemimpin harus bisa menunjukkan keteladanan kepadabawahannya. Ilham mengatakan bahwa teknik keteladanan adalah strategi pemimpin dalam memimpin dengan memberikan teladan yang baik kepada bawahan. Dengan memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya, dengan otomatis mereka akan sadar serta akan Berdasarkan hasil pengamatan dan didukung oleh pernyataan bapak Doni dan bapak Onfi selaku Sekretaris penulis menyimpulkan bahwa Kepala Dinas secara tidak langsung memberikan ketauladanan dengan para pegawainya dan pegawai pun merasakan hal tersebut.

### **3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Kebaharuan penelitian ini dengan 3 penelitian lainnya adalah pada penelitian ini ditemukan secara umum para pegawai sudah baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Pegawai sudah mengetahui tugas pokok dan fungsinya masing-masing, hanya saja dalam pelaksanaan keseharian kerja masih terdapat beberapa pegawai yang belum ideal serta molor dalam pelaksanaan tugas yang dikerjakan terutama pada saat pagi hari dimana masih ada beberapa pegawai yang datangnya terlambat ke kantor. sudah menargetkan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai tetapi terkait molornya pekerjaan yang terjadi oleh beberapa pegawai ketika kami tanyakan mereka memberi alasan mengantar anaknya ke sekolah, akses kendaraan umum yang susah di pagi hari ataupun jarak rumah yang jauh dari kantor sehingga hal tersebut membuat beberapa pegawai molor dari *deadlinenya*.

### **3.7 Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Dalam kepemimpinan kepala dinas untuk meningkatkan kinerja pegawai terdapat hambatan-hambatan. Diantaranya adalah : kurangnya sarana dan prasarana serta belum optimalnya disiplin pegawai mengenai kehadirannya di kantor.

#### IV. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu sudah bisa dinilai cukup baik didalam dimensi teknik persuasif, teknik motivasi dan dimensi teknik komunikatif namun didalam dimensi teknik fasilitas dan teknik keteladanan perlu ditingkatkan lagi karena masih terdapat beberapa hambatan yang belum diselesaikan.

**Keterbatasan Penelitian :** penelitian ini memiliki keterbatasan utama yaitu waktu dan biaya penelitian. Penelitian ini sendiri hanya dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future Work*) :** peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Tuhan Yesus, Bunda Maria dan keluarga khususnya kepada ibu dan Ayah yang senantiasa selalu mendoakan, terima kasih kepada saudara kandung saya juga yang sudah selalu memberikan dukungan kepada saya. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada keluarga besar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur. yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati, Niar. "Gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Pt. Sumber Mas Indah Plywood." vol.3, no.3 (2015)

Hardiati, Susi. "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara." vol.6 no.2 (2006)

Istiqomah , Q. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang)". *Ilmu pemerintahan*, 1-9.

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100-53 Tahun 2018 Tentang Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.



