

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yakni:

1. Kepemimpinan camat yang ada di Kantor Camat Wonosari pada dasarnya belum maksimal. Selanjutnya terkait dengan fokus penelitian yang mengarah pada tipe kepemimpinan di lingkungan pemerintah kecamatan, mencermati tipe kepemimpinan pada dasarnya menggabungkan semua tipe kepemimpinan, Karena lebih bersifat kondisional dan sepenuhnya diberikan kepada pimpinan untuk memutuskan segala hal tentang pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Wonosari prinsipnya bersifat kondisional, dalam hal ini pengambilan keputusan disesuaikan dengan kondisi yang ada. Akan tetapi keputusan atau tindakan yang dilakukan seorang pemimpin tidak berpengaruh pada kedisiplinan pegawai sesuai dengan peraturan yang ada. Karena peraturan ini jarang dilakukan pada pegawai sehingga masih banyak pegawai yang cuek pada peraturan pemerintah tersebut.
3. Dalam proses menerapkan tipe kepemimpinan dalam sebuah organisasi pemerintah maupun instansi tetap akan mengalami atau menemukan masalah-masalah yang cukup serius, misalnya saja dalam pemberian wewenang, terbatasnya anggaran untuk keperluan

kantor itu sendiri dan di samping itu kurangnya disiplin dari beberapa pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di ajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin harus dapat menyikapi setiap masalah atau persoalan yang terjadi pada lingkungan kantor, disamping itu pemberian kewenangan perlu dilaksanakan berhubung masalah tersebut sangat penting karena terkait dengan penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan dan pelayanan prima kepada masyarakat.
2. Seorang pemimpin harus dapat memperketat kedisiplinan atau penerapan aturan kepada para pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Agar dapat mencapai tujuan organisasi sebaiknya pimpinan memberikan peringatan lisan kepada pegawainya yang melakukan kesalahan, teguran keras diberikan jika pegawainya tetap melakukan kesalahan yang sama, memberikan peringatan tertulis, pergantian posisi jabatan, penurunan pangkat serta pemberhentian kerja. Dan bagi pegawai yang disiplin sebaiknya jangan hanya diberikan *reward* berupa pujian saja, kalau bisa diberikan insentif, atau promosi. Yang dimaksud dengan promosi yakni memberikan peran penting bagi setiap pegawai, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, 2001. *Kepemimpinan Camat di Kecamatan sepauk Kabupaten Sintang*. Artikel.
- Arifin, Syamsul., Leadership. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media. Jakarta. 2012.
- Harsiwi, Agung. 2001. *Hubungan Kepemimpinan Transformasi dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Skripsi.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pt. Gunung Agung.
- Husain, Walidun. *Participative Leadership*. MQS Publishing. Bandung. 2011.
- Ismail, Nurhayati. 2010. *Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Dulupi*. Skripsi.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2010. *Teori dan Praktek Kepeimpinan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta
- \_\_\_\_\_ . 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta