

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK YILUK
KABUPATEN LANNY JAYA**

S K R I P S I

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada Program
Studi Ilmu Administrasi Publik*



Oleh,

**ORLI WENDA
NIM: 2013-11-045**

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : GAYA KEPEMIMPINANAN KEPALA
DISTRIK YILUK KABUPATEN
LANNY JAYA**

Diusulkan Oleh,

**NAMA : ORLI WENDA
NIM : 2013-11-045
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
WAKTU :**

Telah diperiksa dan setuju

Pada Tanggal : 7 Juli 2020

Dan Siap Diujikan

PEMBIMBING I,

PEMBIMBING II,

Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd
NIP. 19700408 199702 1 002

Tiomy Butsianto Adi, SE.,M.Si
NIDN. 1411057501

Mengetahui:
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik

H. MUHAMMAD ALI, S.Sos.,M.Si
NIDN. 1417056701

HALAMAN PENGESAHAN**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK YILUK
KABUPATEN LANNY JAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi Ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari Kamis, Tanggal 16 Juli 2020

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd
NIP. 19700408 199702 1 002

Tiommy Butsianto Adi, SE.,M.Si
NIDN. 1411057501

Anggota,

Anggota,

H. Muhammad Ali, S.Sos.,M.Si
NIDN. 1417056701

H.Agus Sumaryadi S.Pt.,M.Si
NIDN. 1212116701

Mengetahui,
Rektor Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena

Dr. H. RUDIHARTONO ISMAIL, M.Pd
NIP. 19700408 199702 1 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Berkatnya, Rahmad, Hidayah, Petunjuk, Perlindungan serta Pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya Ilmiah ini dengan judul “**Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya**”.

Sebagai insan yang percaya kuasa sang pencipta penulis pun menyadari bahwa semua rencana dan cita-cita tidak mungkin tercapai sendirinya apabila tidak disertai dengan usaha dan kerja keras yang harus melewati berbagai hambatan. Ditengah-tengah keterbatasan dan kekurangan yang ada pada penulis ada pula pihak-pihak yang membantu, memotivasi dan memberi saran dan bimbingan pada penulis.

Untuk itu dengan tulus, bangga dan rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
2. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** dan Bapak **Tiomy Butsianto Adi, SE.,M.Si** selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah memberikan kesempatan atas keluasan ilmu dan wawasan, ketulusan hati, dan sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
3. Bapak **H. Muhammad Ali, S.Sos.,M.Si** selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah membantu dan mengarahkan penulis.
4. Bapak **H. AR. Jumati, MM** sebagai dosen wali yang banyak membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan perkuliahan

5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.
6. Bapak **Tendin Kogoya** selaku Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya yang telah memberikan ijin, rekomendasi, bantuan kepada penulis serta seluruh pegawai di lingkungan Distrik Yiluk
7. Orang tuaku tercinta Ayah **Okilik Wenda** dan Mama tercinta **Almusina Kogoya** yang telah membesarkan, mendidik, dan memberikan motivasi yang baik serta selalu mendoakan untuk keberhasilan studiku.
8. Suami tercinta **Piran Tabuni** yang telah memberikan semangat dan setia mendampingi selama saya menyelesaikan Studi ini.
9. Kakakku tersayang **Nelly Yikwa** dan **Kriss Kogoya** serta adekku **Alpin Wenda** yang telah memberikan semangat dan do'a dalam studiku.
10. Semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian studi.
11. Seluru rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk dibangku perkuliahan.

Akhirnya dengan rendah hati, Penulis menerima koreksi maupun masukan dari pembaca demi menyempurnakan serta menambah wawasan berpikir untuk pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang Khususnya di bidang Ilmu Administrasi Publik.

Semoga Tuhan yang maha Besar akan selalu membimbing serta mengarahkan kita kejalan yang benar, sehingga apa yang dicita-citakan akan sukses dan tercapai. Terima kasih kepada Tuhan Yesus. Amin.

Wamena, 28 Februari 2020
Penulis,

ORLI WENDA
NIM. 2013-11-045

ABSTRAK

ORLI WENDA. 2013-11-045,.....Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya. Dengan Dosen (Pembimbing I: H. Rudihartono Ismail, dan Pembimbing II: Tiomy Butsianto Adi).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya. Penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan dengan indikator-indikator yang diukur meliputi Otoriter, Demokratis dan Bebas. Dalam penarikan sampel sebanyak 13 orang responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui kepustakaan, baik berupa buku literatur, diktat-diktat, bahan kuliah, peraturan-peraturan, undang-undang dan sebagainya yang membuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembatasan ini. Penelitian lapangan, teknik memperoleh data secara langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara-cara: 1) Observasi, 2) Kuesioner /Angket.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi rata-rata Predikat Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Indikator Otoriter mendapat nilai skor 52, Indikator Demokratis mendapat nilai skor 51,8 dan Indikator Bebas mendapat nilai skor 53,8 di atas mendapatkan nilai skor rata-rata **51,86** dengan Predikat **Baik**.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Distrik

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	
A. Kajian Teoritis.....	7
1. Pengertian Kepemimpinan.....	7
2. Tipe dan Peranan Kepemimpinan.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Definisi Operasional.....	36
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	38
BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
1. Lokasi Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian.....	39
B. Jenis Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi.....	39

2. Sampel.....	40
D. Instrument Penelitian.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisa Data.....	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasi Penelitian.....	43
1. Eksistensi dan Letak Geografis.....	43
2. Organisasi Pemerintahan.....	44
B. Keadaan Objek Penelitian.....	51
C. Analisa Data.....	54
D. Pembahasan.....	66
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran-saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Nilai Iterpretasi Skor.....	42
Tabel 4.1 Sebaran penduduk berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 4.2 Keadaan responden menurut jenis kelamin.....	51
Tabel 4.3 Keadaan responden menurut umur.....	51
Tabel 4.4 Keadaan responden menurut tingkat pendidikan.....	52
Tabel 4.5 Keadaan responden menurut masa kerja.....	53
Tabel 4.6 Keadaan responden menurut pangkat/golongan.....	54
Tabel 4.7 Tanggapan responden berkaitan dengan pemimpin mengedepankan kehendaknya pada bawahan.....	55
Tabel 4.8 Tanggapan responden berkaitan dengan pemimpin tidak memberikan kebebasan pada bawahannya.....	56
Tabel 4.9 Tanggapan responden berkaitan dengan bawahan tidak diperbolehkan memberikan masukan dan kritikan.....	57
Tabel 4.10 Tanggapan responden berkaitan dengan pimpinan suka mengadakan acara tertentu.....	57
Tabel 4.11 Tanggapan responden berkaitan dengan pimpinan mengharuskan loyal terhadap pimpinan.....	58
Tabel 4.12 Tanggapan responden berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dalm kerja dibaagi secara merata.....	59
Tabel 4.13 Tanggapan responden berkaitan dengan pekerjaan dikelompokan sesuai jabatan dan pangkat.....	60
Tabel 4.14	

Tabel 4.15	Tanggapan responden berkaitan dengan tugas yang diemban oleh aparatur sipil sesuai dengan relasi kerja.....	60
Tabel 4.16	Tanggapan responden berkaitan dengan setiap aparatur sipil mendapat tugas masing-masing dari pimpinan.....	61
Tabel 4.17	Tanggapan responden berkaitan dengan tugas selalu dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan atasan.....	62
Tabel 4.18	Tanggapan responden berkaitan dengan pimpinan memberikan keleluasaan pada bawahan.....	63
Tabel 4.19	Tanggapan responden berkaitan dengan memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah.....	63
Tabel 4.20	Tanggapan responden berkaitan dengan pemberian tugas tanpa kontrol dan arahan.....	64
Tabel 4.21	Tanggapan responden berkaitan dengan pekerjaan dalam kelompok selalu dikerjakan secara terstruktur.....	65
Tabel 4.22	Tanggapan responden berkaitan dengan kepercayaan pimpinan terhadap anggota kerja atau pegawai.....	65
Tabel 4.23	Rata-Rata Presentase Indikator Otoriter.....	67
Tabel 4.24	Rata-Rata Presentase Indikator Demokratis.....	68
Tabel 4.25	Rata-Rata Presentase Indikator Bebas.....	69
Tabel 4.26	Rata-Rata Presentase Variabel Gaya Kepemimpinan.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Distrik Yiluk.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. Dokumentasi

Lampiran 6. Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah hal yang mutlak dimiliki oleh setiap manusia lebih-lebih bagi setiap aparatur pemerintah, baik yang berada ditingkat nasional maupun sampai pada tingkat distrik/kecamatan. Dengan sifat kepribadian terutama sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah tingkat pusat juga dimiliki oleh aparatur tingkat daerah, sehingga baik pusat maupun daerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin kerja pemerinatahan yang akan dinilai secara nasional. Seperti yang tercantum dalam **UU No. 23 Tahun 2014 pasal 66 ayat 2** tentang pemerintah daerah yang memiliki kepribadian kepemimpinan dan menyatakan bahwa pemimpin Distrik adalah Kepala Distrik.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang terpenting yang harus dimiliki oleh setiap pribadi karena akan turut menunjang faktor akademis dari individu yang bersangkutan. Tanpa terbentuknya pribadi yang baik, maka nilai akademis yang sudah mereka dapatkan akan sia-sia. Salah satu dari nilai kepribadian yang sangat menunjang dari terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah Tanggung jawab terhadap Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI)/jabatan dan bahkan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat.

Selaras dengan amanat Pancasila dengan Undang-Undang Dasar 1945 yang mengarahkan agar pembangunan Nasional dilaksanakan merata di seluruh tanah air Indonesia, dan tidak hanya untuk suatu golongan atau sebagai dari masyarakat Indonesia saja, tetapi untuk seluruh masyarakat harus benar-benar dapat di rasakan oleh seluruh rakyat. Dalam Undang-Undang ditetapkan bahwa tujuan pembanguna nasional adalah mewujudkan suatu masyarakat Indonesia seutuhnya. Untuk mewujudkan hal tersebut maka pembangunan haruslah dapat dirasakan oleh seluruh

rakyat Indonesia baik yang tingkat daerah perkotaan maupun daerah perdesaan/kampung. Oleh sebab itu pemerintah dan seluruh perangkat pemerintahan diwajibkan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat Nasional, tanpa ada pengkaliman golongan dan sebagainya.

Proses pembangunan di daerah mencakup semua aspek kehidupan di distrik dan dilaksanakan oleh pemerintah distrik, dimana pemerintah tingkat Distrik/Kecamatan haruslah dapat memfasilitasi masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan, karena level pemerintah ini merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Kabupaten, Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Pusat.

Era desentralisasi dan keterbukaan dalam kepemimpinan negeri yang muncul dan berkembangnya Otonomi Daerah. Lahirnya **Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah** yang kemudian diganti dengan **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014**, semakin mengukuhkan peran pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan di daerah. **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014** tentang pemerintahan daerah memberiakan legitimasi kepada pemerintah daerah untuk melakukan penyelegaraan kepemimpinan melalui peran serta masyarakat. Meningkatkan undang-undang ini secara tegas menyebutkan bahwa salah satu kewajiban daerah otonom adalah penyusunan perencanaan kepemimpinan dengan melibatkan peran serta seluruh masyarakat melalui partisipasi masyarakat dalam setiap program kepemimpinan.

Dari penjelasan tentang **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014** dapat diartikan bahwa distrik adalah pemimpin penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan yang menerima pelimpahan sebagian wewenang pemerintahan dari Bupati/Walikota yang bersangkutan. Perangkat pemerintahan Kecamatan sebagai salah satu aparatur yang berhubungan langsung dengan masyarakat haruslah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yang bertakaitan dengan pekerjaan, kerjasama

serta pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan. Pembinaan disiplin terhadap aparatur pemerintah di kantor Kecamatan dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku, kurangnya kedisiplinan akan menghambat penyelenggaraan pemerintah kecamatan yang secara tidak langsung turut mempengaruhi jalannya sebuah pemerintahan secara keseluruhan.

Untuk mewujudkan kegiatan kepemimpinan yang lebih demokratis sebagai upaya dalam mendukung berjalannya roda pemerintahan secara keseluruhan. Pemerintah pusat telah memberikan wewenang kepada daerah untuk lebih menentukan nasib kepemimpinan daerah itu sendiri melalui **Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014** tentang pemerintah daerah. Maksud dan tujuan Undang-Undang tersebut adalah menciptakan pemerataan pembangunan Nasional yang secara merata dan terpadu dalam mengatasi kesenjangan antar daerah, karena dengan pembangunan daerah itulah yang akan dapat menjangkau pelosok akan terwujudnya percepatan pembangunan kampung. Kebijakan pemerintah dalam melaksanakan suatu program pembangunan dalam berbagai sektor pada hakekatnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945 akan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sehingga dapat menjadi dukungan utama dalam perubahan pemerintahan ke arah yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mengubahnya ke arah yang lebih baik adalah kedudukan Camat sebagai pemimpin. Dimana sebagai pemimpin seseorang menjalankan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan hingga kepada tahap pengawasan dan evaluasi dari setiap program-program yang akan dilaksanakan dalam masa kepemimpinannya.

Pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap setiap bawahannya secara tepat dan benar menurut prinsip dan tata kelola manajemen pemimpin, serta ketentuan dan norma yang ada menuju tercapainya tujuan organisasi. Maka dipastikan bahwa tingkat kedisiplinan setiap bawahan yang dipimpinnya dalam organisasi tersebut akan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan bersama dalam organisasi.

Dalam hal ini distrik berkemampuan untuk membangkitkan minat, kemampuan, serta semangat pegawainya demi mencapai tujuan bersama dan mencapai hasil yang sempurna. Oleh karena itu sudah menjadi tugas dan kewajiban Camat untuk menjalankan pemerintahan kecamatan serta berkewajiban untuk membina disiplin kerja aparatur pemerintah dikecamatan. Disamping itu, faktor disiplin dari para penyelenggara pemerintahan kecamatan, terutama disiplin kerja perangkat kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Dengan disiplin kerja yang baik berakibat terhadap meningkatnya motivasi produktifitas kerja.

Tingkat keberhasilan pemberdayaan masyarakat pada Distrik sangat dipengaruhi oleh proses berlangsungnya perencanaan untuk pemberdayaan masyarakat melalui koordinasi antar Kepala Distrik sebagai pemimpin di wilayah pemerintah di Distrik bersama aparat daerah dengan instansi vertikal, Dinas Otonom, lembaga teknis daerah, serta perangkat Desa atau kampung.

Untuk itu diperlukan peranan seorang Kepala Distrik yang dapat memberdayakan masyarakat khususnya di Distrik Yiluk. Dalam hal ini Kepala Distrik Yiluk memberdayakan masyarakat dengan cara memberikan sosialisasi tentang bagaimana pentingnya kesehatan, pendidikan dan bagaimana caranya supaya masyarakat dapat maju dan mandiri yaitu dengan cara membuat kelompok belajar usaha (perbengkelan, mebel, perikanan, pertanian dan lain sebagainya). Disini Kepala Distrik dituntut sangat berperan aktif terhadap masyarakat dengan

cara bekerja sama untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Kepala Distrik juga tidak dapat bekerja sendiri disebabkan luas wilayah dan jumlah penduduk yang sangat banyak. Oleh sebab itu diperlukan staf yang lain untuk membantu. Kepala Distrik memberikan sosialisasi kepada bawahan dulu sehingga dari bawahan dapat diteruskan ke masyarakat khususnya di Distrik Yiluk.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti terhadap distrik Yiluk dengan beberapa responden, sehingga peneliti menemukan beberapa kendala atau masalah di Distrik Yiluk di antaranya: kuranya kerja sama antara pemimpin dengan pegawainya, tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi pegawai masing-masing, honor bahkan anggran dana yang masuk ke distrik tidak ada kejelasan karena beberapa pegawai yang ada mengeluhkan hal tersebut serta kebijakan-kebijakan yang diputuskan hanya diputuskan secara personal tanpa ada rapat koordinasi dan/atau pemberitahuan terlebih dahulu kepada pegawai yang lain serta terhadap pemerintah kampung yang ada di Distrik tersebut. Oleh karena itu hal yang paling utama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah menciptakan gaya kepemimpinan yang mampu bekerja sama dengan semua pegawainya, berperilaku terbuka terhadap semua pegawainya dan yang lebih penting adalah tidak bersikap semaunya dalam memutuskan keputusan untuk masyarakatnya.

Kepemimpinan Kepala Distrik dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut diatas merupakan salah satu penentu dari keberhasilan koordinasi dan kerja sama yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya, terutama bagaimna gaya kepemimpinannya dalam memimpin dipemerintahan distrik. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penulisan ini, yaitu: **"Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya"**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah terbatas pada bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dengan menggunakan indikator pendekatan yaitu Gaya Kepemimpinan: Otoriter, Demokratis, Birokratis, dan Bebas.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas ini maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya”.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan yang ingin didapat (Sugiyono, 2007:326), dengan demikian dicapainya tujuan yang diharapkan di atas, maka diharapkan dapat berguna untuk:

a. Kegunaan Teoritis,

Kegunaan teoritis yaitu diharapkan dapat bermanfaat bagi sumbangan pemikiran positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan sebagai bahan acuan untuk para peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sejenis.

b. Kegunaan Praktis,

Kegunaan praktis adalah sebagai sumbangan pikiran bagi Pemerintahan Kabupaten Lanny Jaya, khususnya pada Kantor Distrik Yiluk dalam memecahkan dan mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang ada kaitannya dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Ada banyak pendapat para ahli manajemen dan administrasi yang mengemukakan pendapatnya tentang Kepemimpinan, diantaranya yaitu; Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang yang memiliki kecakapan kelebihan khususnya kecakapan, kelebihan disatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Kartono (2006:6) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Artinya adalah kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu – individu yang dipimpin. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan mengerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Martoyo (1979:166), kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Menurut Fairchild dalam Kartono (2006:39), pemimpin dalam arti yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan pemimpin dalam arti yang sempit adalah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan

kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Sutarto (2006:25) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penantaan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1).Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau anggota organisasi. Keberadaan orang lain tersebut yang menyebabkan kedudukan seorang pemimpin.
- 2).Kepemimpinan tampak pada perbedaan pembagian kekuasaan antara pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin mempunyai kekuasaan memberikan petunjuk kepada anggota kelompok atau organisasi, dapat sama atau berbeda.
- 3).Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi anggotanya. Pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Kemudian Nawawi (2003:29) mengemukakan pada hakekatnya kepemimpinan itu memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- 1).Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi
- 2).Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
- 3).Unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi.
- 4).Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi.
- 5).Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh

kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan kepada pemimpin.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dalam mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran-sasaran tertentu.

b. Tipe dan Peranan Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, yang didalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau peranan kepemimpinan sebagai pendukungnya. Peranan kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.

Peranan dalam bahasa Inggris disebut dengan "*Style*" berarti corak atau mode seseorang yang tidak banyak berubah dalam mengerjakan sesuatu, hal ini karena peranan merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, bentuk, lagu, metode yang khas dari seseorang untuk bergerak serta berbuat sesuatu, dengan demikian yang bersangkutan mendapat penghargaan untuk keberhasilannya dan kejatuhan nama bila mengalami kegagalan. Dengan begitu karakteristik ini menjadi khusus bagi yang bersangkutan.

Dharma dalam Nawawi (2003:115) mendefinisikan bahwa peranan kepemimpinan adalah pola tingka laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Defenisi yang sama diketengahkan juga oleh *Hersey* dan *Blanchard* dalam Nawawi (2003:115) yang mengatakahkan bahwa peranan kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan

mereka menerimanya. Selanjutnya dalam buku yang sama *Hersey* dan *Blanchard* mengatakan ada empat faktor yang mempengaruhi peranan kepemimpinan yakni sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inklinasi kepemimpinan dan perasaan aman dalam situasi tertentu.

Oleh karena itu pendukung suatu tipe kepemimpinan bersumber dari peranan atau perilaku kepemimpinan yang sebagian terdapat dalam teori kepemimpinan, maka uraian berikut mungkin saja akan terbaca seperti pengulangan uraian peranan atau perilaku kepemimpinan dan teori-teori tersebut. Untuk itu dalam setiap tipe kepemimpinan pembahasan perilaku atau peranan kepemimpinan dilakukan sebagai pengimplementasian suatu peranan kepemimpinan pada titik ekstrim tertinggi yang bersifat teoritis. Dalam realisasi/prakteknya tidak mustahil pula suatu tipe kepemimpinan tidak dilaksanakan pada titik ekstrim tertinggi, tetapi bergeser kearah berlawanan, sehingga apabila sampai pada titik tengah maka perubahan realisasi yang terendah dari peranan kepemimpinan tersebut.

Tipe kepemimpinan yang bertolak belakang, dimulai dari realisasinya yang terendah bergeser sampai pada titik ekstrim tertinggi sebagai tipe kepemimpinan yang bertolak belakang. Dengan kata lain kedua tipe kepemimpinan yang berada pada titik ekstrim tertinggi masing-masing berarti bukan tipe kepemimpinan yang sama. Misalnya ekstrim demokratis pada satu sisi dan ekstrim otoriter pada sisi yang lain, yang di antara keduanya dapat terjadi pergeseran berupa kepemimpinan yang tidak sepenuhnya demokratis, tetapi juga tidak sepenuhnya otoriter. Dengan kata lain dalam realisasi atau prakteknya mungkin saja dua atau lebih tipe dan atau peranan kepemimpinan itu dilaksanakan secara terkombinasikan. Kemungkinan itu mungkin saja terjadi sebagai usaha untuk mewujudkan kepemimpinan yang mampu mengefektifkan organisasi.

Menurut **Siagian (2003:138)**, Gaya Kepemimpinan Pemerintahan antara lain sebagai berikut:

1). Demokratis

Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antar bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama **Siagian (2003:139)**. Oleh karena itu harus dibuat ketentuan tertentu dalam pendemokrasian ini, karena kekuasaan berada ditangan bawahan, hal ini untuk mencegah anarkisme yang mungkin terjadi, karena hak azazi disanjung dalam organisasi.

2). Birokratis

Gaya birokrasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu, artinya setiap bawahan harus diperlakukan sama disiplinnya, spesialis tugas yang khusus, kerja yang ketat pada peraturan (*rule*), sehingga kemudian bawahan menjadi kaku tetapi sederhana (*zakelijk*) **Siagian (2003:139)**.

Dalam kepemimpinan pemerintahan seperti ini segala sesuatunya dilakukan secara resmi di kantor pada jam dinas tertentu dan dengan tata cara formal, pengaturan dari atas ke bawah sedangkan pertanggung jawaban dari bawah ke atas secara sentralistis, serta harus berdasarkan logika bukan perasaan (rasional), taat dan patuh

(*obedience*) kepada aturan (*discipline*) serta terstruktur dalam kerjanya.

3). Kebebasan

Gaya Kebebasan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan menggunakan metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya, metode ini dikenal dengan *laissez faire* atau *liberalism*. Dengan begitu dalam peranan ini setiap bawahan bebas bersaing dalam berbagai strategi ekonomi, politik, hukum dan administrasi. Jadi pimpinan pemerintahan memberikan peluang besar bagi kegiatan organisasi. Hal ini hanya cocok pada daerah yang sudah modern dengan pola pikir bisa dipertanggung jawabkan, tetapi bila didaerah tradisional akan membuat masyarakat semakin berada di alam keterbelakangan **Siagian (2003:140)**.

4). Otokratis

Gaya Otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan ini adalah cara dan irama seorang pimpinan pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode dan paksaan kekuasaan (*coercive power*).

Gaya ini hanya diterapkan pada keadaan dan situasi antara lain:

- a). Untuk menimbulkan rasa persatuan dan kesatuan.
- b). Untuk keseragaman antar bawahan.
- c). Agar pemimpin distrik tidak diganggu gugat.
- d). Agar menekan paham separatisme.
- e). Untuk meningkatkan pengawasan.
- f). Untuk mempercepat mencapai tujuan.

Kemudian *Jennings* dan *Golembiewski* dalam Nawawi (2003:116) mengemukakan tipe kepemimpinan yang terdiri dari:

1). Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau peranan kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu penguasa dan pengadilan anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini didasari oleh salah satu kebutuhan (*need*) manusia yang disebut kebutuhan akan kekuasaan, sebagai bagian kebutuhan realisasi/aktualisasi diri di dalam kebutuhan sosial psikologis yang mendorong (pengawasan) seseorang berbuat sesuatu, yang dilakukan dengan menunjukkan kekuasaannya. Tindakan untuk memenuhi kebutuhan ini adalah dengan berusaha menjadi pemimpin sesuai peluang di lingkungan organisasi, baik pada jenjang atas maupun jenjang menengah dan bawah. Kebutuhan akan kekuasaan menjadi dominan pada seseorang pemimpin setelah kebutuhan-kebutuhan lainnya terpenuhi, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan sosial berupa rasa aman fisik dan psikis (Nawawi, 2003:17).

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan Siagian (2003:31).

Kekuasaan atau wewenang pemimpin dipergunakan untuk mengidentifikasi dan menekan bawahan, diikuti dengan pengawasan secara ketat, yang jika dibantah akan diancam dengan sanksi/hukuman yang berat dan merugikan. Kondisi itu berarti juga nasib bawahan berada atau tergantung pada pucuk pimpinan. Oleh karena itulah tidak ada pilihan lain bagi bawahan, selain tunduk dan patuh dibawah kekuasaan pimpinan.

Dampak dari kepemimpinan otoriter yang dilakukan pada titik ekstrim tertinggi pada kehidupan organisasi sebagaimana diuraikan diatas adalah:

- a). Anggota organisasi cenderung pasif, bekerja menunggu perintah, tidak berani mengambil keputusan dalam memecahkan masalah meskipun menyangkut masalah yang sangat kecil/spele, karena ketergantungan yang sangat tinggi pada pimpinan atau takut dinyatakan berbuat salah melakukan sesuatu yang bukan wewenang dan/atau tanggung jawabnya;
- b). Anggota organisasi tidak ikut berpartisipasi aktif bukan karena tidak memiliki kemampuan, tetapi tidak mau atau enggan menyampaikan inisiatif, gagasan, ide, kreativitas, saran, pendapat, kritik atau menciptakan kegiatan pekerjaan sendiri tanpa menunggu perintah, karena merasa tidak dihargai dan bahkan dinilai sebagai pembangkang yang dapat merugikan dirinya;
- c). Kepemimpinan otoriter yang mematikan inisiatif, kreativitas tersebut diatas, berdampak pada kehidupan organisasi berlangsung statis dengan kegiatan-kegiatan rutin yang sama dari tahun ke tahun, sehingga organisasi tidak berkembang secara dinamis;
- d). Pemimpin otoriter tidak membina dan tidak mengembangkan potensi kepemimpinan anggota organisasinya, dalam arti pemimpin tidak melakukan kegiatan suksesi/pengkaderan, sehingga berakibat sulit memperoleh pemimpin pengganti diantara anggota organisasi jika keadaan mengharuskan.

Gaya Kepemimpinan yang mendukung tipe kepemimpinan otoriter memiliki perilaku seperti:

- a). Perilaku Kepemimpinan Otokrat yang ditampilkan sebagai berikut:

- (1) Berorientasi pada pelaksanaan tugas sebagai perilaku yang terpenting dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Menurut versi peranan kepemimpinan ini tidak boleh terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh pimpinan dan diberikan melalui instruksi-instruksi, agar hasil yang ditetapkan dapat dicapai.
- (2) Pelaksanaan tugas tidak boleh keliru/salah atau menyimpang dari instruksi pimpinan. Setiap kesalahan diancam dengan sanksi/hukuman yang berat.
- (3) Pemimpin bertolak dari prinsip bahwa “manusia lebih suka diarahkan tanpa memikul tanggung jawab, daripada diberi kebebasan merencanakan dan melaksanakan sesuatu yang berarti harus memikul tanggung jawab“.
- (4) Tidak ada kesempatan bagi anggota organisasi untuk menyampaikan inisiatif, kreativitas, saran, pendapat dan kritik, karena fungsinya adalah melaksanakan tugas, bukan berpikir untuk menciptakan dan mengembangkan tugas/organisasi.
- (5) Tidak berorientasi pada hubungan manusiawi dengan anggota organisasi, yang dinilai sebagai kondisi yang membuat anggota organisasi menjadi lalai. Berprasangka negatif bahwa hubungan manusiawi antara anggota organisasi dalam bekerja, hanya dipergunakan untuk bercengkrama atau berganjing yang berakibat tugas terganggu dan/atau terbengkalai.
- (6) Tidak percaya pada anggota organisasi/orang lain, karena prasangka pemberian kepercayaan cenderung akan disalahgunakan/diselewengkan. Oleh karena itu cenderung tidak memberikan pelimpahan wewenang.

b). Perilaku Kepemimpinan Distatoris.

Prilaku kepemimpinan ini sebagai salah satu perilaku dalam Tipe Kepemimpinan Otoriter banyak persamaannya dengan peranan kepemimpinan otokrat sebagaimana diuraikan diatas, sehingga sulit dibedakan. Beberapa peranan kepemimpinan diktatoris adalah:

- (1) Berprilaku sebagai penguasa tunggal yang tidak dapat diganti karena merasa dirinya diciptakan untuk berkuasa dan membawah anggota organisasinya pada satu cita-cita tertentu, tidak mungkin dilakukan oleh orang lain. Cita-cita itu suatu yang luhur bagi pemimpin dan anggota organisasinya, sehingga rela berkorban jiwa gara demi pemimpin dalam upaya mencapainya. Prilaku ini didukung oleh terori sifat bahwa pemimpin diciptakan dengan membawa karekteristik/sifat-sifat kepemimpinan, yang tidak dimiliki orang lain, seperti Firaun dan keturunannya sebagai raja Mesir tempo dulu, atau tenno haika pada masa jayanya kekaisaran Jepang.
- (2) Setiap kehendak atau kemauan pemimpin diktatoris harus terlaksana, meskipun harus dilaksanakan dengan menghalalkan segala cara, yang dapat berakibat fatal bagi anggota organisasi yang dianggap musuh, lawan atau panantang dan penghambat kepemimpinannya. Pemimpin berperilaku kejam, bahkan sampai pada harus membunuh anggota organisasi yang menghalanginya, semata-mata untuk kepentingan mempertahankan kedudukan atau posisinya sebagai pemimpin yang berperilaku/berperanan diktator.
- (3) Orientasi peranan kepemimpinannya hanya pada hasil, tidak peduli bagaimana cara mencapainya, sebagaimana dikatakan diatas meskipun harus mengurbankan orang lain, khususnya anggota organisasinya.

- (4) Bersembunyi dibalik slogan-slogan sebagai pelindung, penyelamat, pahlawan, pemimpin besar yang akan mewujudkan suatu cita-cita bagi anggota organisasinya, sehingga dipuja-puja dan kerap kali di kultuskan.
- (5) Ucapan atau perkataannya diberlakukan sebagai peraturan atau undang-undang yang tidak boleh dibantah dan harus dilaksanakan secara konsekuen. Anggota yang melanggar atau tidak menjalankannya dikategorikan sebagai penghianat dan akan dijatuhi hukuman yang berat.

c). Perilaku Kepemimpinan Otokratik Lunak (*Benevolent Autokratik*).

Perilaku kepemimpinan ini sebagai salah satu peranan/perilaku dalam Tipe Kepemimpinan Otoriter menunjukkan ciri-ciri/karakteristik sebagai berikut:

- (1) Pemimpin beorientasi pada hasil, dengan dimanipulasi berorientasi pada anggota organisasi (orang lain) dalam kadar yang rendah, antara lain dengan memberikan pengawasan ekstrinsik agar melaksanakan keputusan dan/atau perintah pimpinan sebagai atasan.
- (2) Dalam orientasi pada tugas untuk mencapai hasilnya, pemimpin memiliki kemampuan memberikan instruksi-instruksi dan pengarahan yang dapat menyakinkan anggota organisasi bahwa pelaksanaannya adalah untuk organisasi atau kepentingan bersama, meskipun sebenarnya merupakan kepentingan pemimpin dan pendukung-pendukungnya.
- (3) Kepemimpinan dalam menuntut ketaatan dan kepatuhan dilakukan dengan membuat peraturan-peraturan, termasuk peraturan tata tertib/disiplin yang isinya seolah-olah untuk kepentingan bersama/organisasi, namun sebenarnya berpihak

pada dan untuk melindungi kepentingannya, terutama dalam mempertahankan posisi/kedudukan dan kekuasaannya. Dengan kata lain tuntutan supaya patuh seolah-olah untuk kepentingan organisasi, sedang yang sebenarnya adalah untuk kepentingan pimpinan beserta kronisnya.

- (4) Pemimpin cenderung kurang percaya pada dirinya sendiri dan anggota organisasinya terutama dalam membuat keputusan dengan selalu mencari pendukung, sehingga berusaha menciptakan dan memilik orang-orang kepercayaan sebagai kronisnya di antara anggota organisasi, yang kerap kali bertindak berlebih-lebihan.
- (5) Menolak kretifitas, inisiatif dan lain-lain dari anggota organisasi yang bukan kronisnya. Penolakan dalam peranan kepemimpinan ini dilakukan dengan cara-cara yang diplomatis oleh pimpinan dengan tidak menuding sebagai penyelewengan atau pembangkang, sehingga tidak dirasakan sebagai penggunaan kekuasaan yang otoriter.

d). Perilaku Kepemimpinan Diserter (Pembelot).

Perilaku ini dalam tipe kepemimpinan otoriter menunjukkan ciri-ciri (karakteristik), sebagai berikut:

- (1) Pemimpin menghindar dari tugas dan tanggung jawab mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan anggota organisasi untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.
- (2) Pemimpin tidak senag membuat rencana dan melaksanakan kegiatan yang tidak mengguntungkannya, karena akan menjadi beban yang meberatkannya.
- (3) Pimpinan cenderung hanya melibatkan diri pada tugas-tugas yang ringan, mudah dan tidak banyak menggunakan

tenaga/energi, baik fisik maupun psikis. Dengan kata lain dalam peranan ini pemimpin tidak berorientasi pada tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

(4) Pemimpin keras dalam menggunakan kekuasaan pada anggota organisasi yang tidak mengikuti kemauan atau yang menantanginya.

e). Perilaku Kepemimpinan Missionary (pelindung dan Penyelamat).

Perilaku kepemimpinan ini termasuk dalam Tipe Kepemimpinan Otoriter menunjukkan ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut:

(1) Pemimpin mengutamakan orientasi hubungan dengan anggota organisasi, sehingga selalu terlihat ramah, banyak senyum, akrab, baik hati dan suka menolong. Perilaku itu didasari asumsi bahwa hubungan manusiawi yang efektif sangat penting dalam membujuk/mempengaruhi anggota organisasi agar melakukan tindakan yang dikehendaki pemimpin. Dengan kata lain pemimpin menyelubungi pemaksaan kehendaknya (otoriter) melalui penciptaan kondisi dengan berkemufalase sebagai pemimpin yang menuntun anggota organisasi agar tidak melakukan sesuatu yang salah/keliru, dengan mengikuti petunjuk dan arahan pemimpin.

(2) Pemimpin berusaha keras untuk mencegah pertentangan/konflik, perdebatan dan permusuhan dengan orang lain, terutama anggota organisasi untuk menciptakan rasa simpatik yang bermuara pada memperoleh kepercayaan bahwa pemimpin dan kepemimpinannya mampu memberikan rasa aman. Sedangkan yang sebenarnya adalah untuk mempermudah pemaksaan kehendaknya karena telah mendapat kepercayaan sebagai pemimpin yang layak diikuti

perintah, petunjuk, bimbingan dan penghargaannya. Kepercayaan adalah sarana untuk memaksakan kehendak yang tidak akan menimbulkan rasa curiga dan keinginan menolak arahan atau petunjuk pemimpin.

- (3) Pemimpin dalam bekerja berusaha menghargai formalitas dan birokrasi sehingga anggota organisasi akan terkesan memperoleh kemudahan dalam menjumpai/menghadap pimpinan, menyelesaikan masalahnya dan mendapatkan pelayanan, sehingga merasa berhutang budi. Kondisi itu berdampak pada terciptanya kepatuhan dan bahkan ketergantungan pada pemimpin, sehingga bersedia melakukan segala sesuatu yang diperintahkan pimpinan. Pemimpin sangat mahir dalam menciptakan perasaan berhutang budi yang menjadi ikatan untuk mengabdikan pada pemimpin.
- (4) Pengawasan dijadikan sebagai sarana untuk memberikan kesan bahwa pimpinan menaruh perhatian pada anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan, instruksi dan kebijakannya. Cara tersebut dilakukan dengan secepatnya membantu memperbaiki setiap kekeliruan dengan cara dan hasilnya yang sesuai kehendak pemimpin.

f). Perilaku Kepemimpinan Kompromi (*Compromiser*).

Perilaku ini yang termasuk ke dalam Tipe Kepemimpinan Otoriter menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- (1) Seorang pemimpin dalam peranan ini untuk mempertahankan kekuasaannya tidak berorientasi pada anggota organisasi, tetapi pada pimpinan atasannya yang berpengaruh dan menentukan jabatan kepemimpinannya. Kepemimpinan dilakukan untuk memberikan kesan menyenangkan kepada pihak yang lebih berkuasa dan berpengaruh kepada diri dan

kondisi pimpinan yang bersangkutan. Pimpinan/atasan tersebut mungkin di dalam satu organisasi, dan mungkin pula di lingkungan organisasi lain yang terkait. Perilaku pimpinan di antaranya dinyatakan dalam bentuk senang memuji, memberi hadiah-hadiah, membantu mengatasi kesulitan pribadi dan lain-lain.

- (2) Mengikut sertakan bawahan dalam mengambil keputusan, bukan untuk memberikan kesempatan menyampaikan gagasan, kreatifitas. Tetapi untuk meyakinkan bahwa rencana keputusan yang telah disiapkannya diterima dan dilaksanakan. Dengan demikian pimpinan tidak memikul tanggung jawab sendiri atau dapat mengelak tanggung jawab, karena apabila terjadi kesalahan/kekeliruan dapat dibebankan pada bawahan yang rendah kemampuan kerjanya.
- (3) Sebelum membuat keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, pemimpin selalu memperhitungkan untung rugi bagi dirinya, dan tidak tertarik mempersoalkan untung rugi bawahan atau organisasinya. Pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan yang tidak menguntungkan dirinya dilimpahkan wewenangnya pada bawahan.
- (4) Tidak tertarik pada pengembangan pekerjaan dan organisasi, karena akan menambah beban kerja dan tanggung jawab, pimpinan bersikap mendua, sebagaimana dikatakan di atas bahwa disatu sisi bermaksud untuk menjalankan tugas-tugas dalam rangka mempertahankan kepemimpinannya, sedangkan disisi lain tidak berminat untuk melaksanakan segala sesuatu yang tidak menguntungkan dirinya.

2). Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua peranan kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulai dengan hak asasi yang sama. Dengan filsafat demokratis tersebut diimplementasikan nilai-nilai demokratis di dalam tipe kepemimpinan, yang terdiri dari:

- a). Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali di antara para anggota di lingkungan sebuah organisasi.
- b). Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing di lingkungan organisasinya sebagai sebuah masyarakat kecil.
- c). Memberi hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berada antara yang satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai-nilai/norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normatif di lingkungan organisasi masing-masing.
- d). Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersana dalam kebersamaan melalui kerjasama yang saling mengakui, menghargai dan menghormati kelebihan dan kekurangan setiap individu sebagai anggota organisasi.
- e). Memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai anggota organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif).

- f). Memikulkan kewajiban dan tanggung jawab yang sama dalam menggunakan hak masing-masing untuk mewujudkan kehidupan yang harmonis.

Nilai-nilai demokratis itu dalam kepemimpinan tampak dari kebijakan pemimpin yang orientasinya pada hubungan manusia berupa perlakuan yang sama dan tidak membeda-bedakan anggota organisasi atas dasar warna kulit, ras, kebangsaan, agama, status sosial ekonomi.

Pengimplementasian nilai-nilai demokratis di dalam kepemimpinan dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sesuai dengan posisi dan wewenang masing-masing. Sehubungan dengan itu *Tannembaun* dalam Nawawi (2003:134) mengatakan persoalan bagaimana seorang pemimpin (manajer) modern menjadi demokratis terletak pada hubungannya dengan para bawahan dan pada saat yang sama dapat mempertahankan kewenangan dan menjaga kewajibannya sebagai pemimpin serta mampu mengontrol seluruh kegiatan dengan tetap berfokus pada pengembangan organisasi ke masa depan. Kewenangan pada dasarnya merupakan konsep yang lebih luar dari kekuasaan, sehingga berarti kekuasaan merupakan bagian dari kewenangan.

Legitimasi/Resmi (*legitimate*) atau berdasarkan Pengangkatan (*Headmanship*). Kelima perilaku kepemimpinan di dalam tipe kepemimpinan demokratis akan dibahas satu persatu berikut ini:

- a). Perilaku Kepemimpinan Birokrat (*Bureocrat*).

Peranan atau perilaku kepemimpinan ini sebagai bagian dari tipe kepemimpinan demokratis, menunjukkan ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut:

- (1) Pemimpin mengatakan ketaatan pada peraturan prosedur, dan mekanisme kerja/kegiatan yang telah ditentukan. Ketaatan itu lebih diutamakan dari pada kerjasama dan hasil yang akan dicapai. Hubungan kerja formal itu ditetapkan dalam ketentuan organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang tidak boleh dilampaui atau bertumpang tindih, karena akan membuat kesimpang siuran dan kekacauan dalam melaksanakan tugas pokok organisasi. Hubungan kerja seperti itu disebut birokrasi, yang tidak dapat ditiadakan dilingkungan sebuah organisasi formal.
- (2) Pemimpin yang lebih tinggi menuntut ketaatan pemimpin yang lebih rendah di dalam satu struktur organisasi sebagai pemegang kekuasaan dalam melaksanakan sebagian fungsi dan tugas pokok organisasi. Dalam kondisi itu ketidaktaatan bawahan/anggota organisasi. Kondisi seperti itu diartikan sebagai pelaksanaan prinsip demokrasi keharusan setiap anggota organisasi atau kepentingan bersama diatas kepentingan diri sendiri atau kelompok. Dengan ketaatan pada pimpinan sesuai wewenangnya berarti mencerminkan ketaatan pada organisasi secara keseluruhan.
- (3) Pimpinan berusaha mengembangkan hubungan informasi dalam rangka mengimbangi hubungan kerja formal yang statis dan kaku, meskipun dilakukan diluar pelaksanaan tugas pokok organisasi. Dalam menyelenggarakan hubungan informal tersebut, seiring masih terlihat batas-batas, karena kecenderungan anggota organisasi yang senang mengelompok sesuai dengan persepsinya dalam mencari teman yang jabatannya setara, bukan dengan para pemimpin yang jabatannya dipresepsi lebih tinggi.

Peranan dan perilaku itu sebagai bagian dari tipe kepemimpinan demokratis menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- (1) Pemimpin sangat mahir dalam menciptakan mengembangkan dan membina kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin telah memulai menerapkan fungsi-fungsi manajemen sehingga kegiatannya cenderung berlangsung sistematis, meskipun dibatasi dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu saja, dengan kata lain manajemen belum dilakukan pada keseluruhan organisasi, tetapi pada kegiatan-kegiatan tertentu saja, yang akan lebih efektif apabila pelaksanaannya mengikuti fungsi-fungsi manajemen.
- (2) Pemimpin bekerja secara teratur dan bertanggung jawab, sehingga efektifitas dan efisiensi kerja tinggi dalam menggerakkan anggota organisasi/bawahan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan dizamannya.
- (3) Pemimpin mau dan mampu mempercayai orang lain dalam menjalankan pekerjaan, dengan memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Dengan demikian pemimpin dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaan-pekerjaan penting dan prinsipil bagi organisasi.
- (4) Pimpinan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja anggota organisasi sebagai bawahannya, agar prosesnya selalu sesuai dengan standar kualitas kerja dan hasilnya dapat memenuhi kualitas sebagaimana yang diharapkan masyarakat, khususnya konsumen yang dilayaninya.

b). Perilaku kepemimpinan eksekutif (*executive*).

Peranan atau perilaku kepemimpinan ini sebagai bagian dari tipe kepemimpinan demokratis sesuai dengan pengertian atau maksud perkataan “eksekutif“ yang berarti memimpin pelaksana, terutama di lingkungan organisasi beskala besar dan menengah yang banyak jumlahnya. Di lingkungan organisasi bisnis atau perusahaan/industri dikenal juga dengan sebutan manajer puncak (*top manager*), manajer tingkat menengah (*middle manager*), dan manajer tingkat bawah (*lower manager*).

c). Perilaku Kepemimpinan Resmi (*Legitimate/Headmanship*)

Peranan atau perilaku kepemimpinan ini termasuk bagian dari Tipe Kepemimpinan Demokratis, yang di antaranya disebut, Kepala kantor, Kepala Biro atau Ketua Tim, Ketua Lembaga Penelitian, Direktur Keuangan atau Koordinator Perguruan Tinggi Swasta yang dapat dilegitimasi untuk menjadi pemimpin, melalui surat keputusan dari pejabat/pihak yang berwenang. Kepemimpinan dijalankan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk merealisasikan volume atau beban kerja organisasi termasuk di dalamnya menjaga dan membela nama baik organisasi dalam keadaan timbul masalah dengan pihak luar. Oleh karena itu pemimpin selalu berusaha mengarahkan atau menasehati anggota organisasi agar tidak menimbulkan masalah-masalah yang berakibat merugikan organisasi. Beberapa karakteristik peranan atau perilaku kepemimpinan adalah:

(1) Pemimpin memperankan diri sebagai pelindung anggota organisasinya, sebagaimana layaknya seorang ayah melindungi anggota keluarganya. Pemimpin selalu berusaha untuk mengetahui kegiatan dan masalah anggota organisasinya, karena harus ikut bertanggung jawab atas segala dampaknya baik yang positif maupun negatif.

- (2) Pemimpin yang menampilkan tanggung jawabnya mengayomi, melindungi dan membela kepentingan anggota organisasi, akan menjadi tumpuan harapan anggota organisasinya. Penampilan peranan atau perilaku kepemimpinan seperti itu pada dasarnya bermaksud untuk memperoleh kepercayaan dan penilaian positif dari anggota organisasi dalam rangka mempertahankan posisinya sebagai pemimpin. Oleh karena itu pemimpin selalu berada paling depan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah organisasi, bukan masalah pribadi anggota dengan selalu menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikannya, meskipun mungkin kemampuannya tidak mendukung untuk dapat menyelesaikannya secara baik dan memuaskan.
- (3) Pemimpin selalu berusaha untuk mendahulukan dan mengutamakan kepentingan organisasi karena merupakan kepentingan bersama, meskipun terpaksa harus mengorbankan kepentingan anggota yang berbeda atau bertentangan bersama tersebut. Para pemimpin tersebut yang mengimplementasikan peranan/perilaku kepemimpinan ini akan bertindak sebagai pembela kepentingan rakyat, terutama dalam menentang sebagai pihak yang akan merugikan rakyat.
- (4) Peranan atau perilaku kepemimpinan ini dijalankan juga dengan sikap pengabdian, kerelaan berkorban dan kepeloporan yang tinggi dalam mewujudkan kegiatan yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi atau kepentingan bersama.

3). Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laissez-Faire* Atau *Free-Rein*)

Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit

mungkin pengarahannya atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Sehubungan dengan itu *Jenning* dan *Golembiewski* dalam Nawawi (2003:147) mengatakan bahwa pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusannya. Kontak yang terjadi antara pimpinan dengan anggota kelompok terjadi apabila pimpinan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin memberikan sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan. Kebebasan anggota kadang-kadang dibatasi oleh pemimpin dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai disertai parameter-parameternya. Sedang yang paling ekstrim dalam tipe *free-rein* ini adalah pemberian kebebasan sepenuhnya pada anggota organisasi untuk bertindak tanpa pengarahannya dan kontrol, kecuali jika diminta. Dampaknya sering terjadi kekacauan karena tipe kepemimpinan ini memberikan setiap anggota organisasi yang berbeda kepentingan dan kemampuannya untuk bertindak kearah yang berbeda-beda. Pemimpin hanya menyediakan diri sebagai penasihat apabila diperlukan atau diminta.

Sedangkan Siagian (2003:38) mengatakan bahwa persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang perannya sebagai seorang pemimpin berkisaran pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas-tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, meskipun tidak sama atau bukan kepemimpinan yang demokratis pada titik ekstrimnya yang paling

rendah. Kepemimpinan dijalankan tanpa memimpin atau tanpa berbuat sesuatu dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasinya. Dalam keadaan seperti itu apabila ada anggota organisasi yang bertindak melakukan kepemimpinan yang diterima oleh anggota organisasi maka pemimpin yang sebenarnya menjadi tidak berfungsi. Pemimpin seperti itu pada umumnya merupakan seseorang yang berusaha mengelak atau menghindari dari tanggung jawab, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau bukan tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

Menurut Siagian (2003:39) bahwa persepsi seorang pemimpin Gaya atau perilaku kepemimpinan yang termasuk dalam tipe kepemimpinan ini antara lain:

a). Gaya Kepemimpinan Agitator

Gaya kepemimpinan yang termasuk dalam Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire* ini didominasi oleh perilaku menimbulkan pertentangan-pertentangan atau konflik-konflik antara anggota organisasi, bahkan dilakukan juga dengan pihak luar. Perilaku itu didasari kehendak pemimpin untuk mendapatkan sesuatu yang menguntungkan dirinya dari suasana pertentangan atau kekacauan yang diciptakannya. Pertantangan diciptakan pemimpin antara lain dengan memberikan kebebasan pada anggota organisasi atau bawahannya dalam mengambil keputusan yang dapat berbeda atau bertantangan antara sekian banyak keputusan yang dibuat dan akan dilaksanakan. Di samping itu pemimpin dijalankan juga dengan memberikan tekanan-tekanan, adu domba, menghasut, menyebar fitnah, menciptakan konflik non fungsional atau mempertajam perselisihan, membakar emosi.

Kepemimpinan agitator banyak ditemui di bidang politik, yang dilakukan dengan menciptakan situasi saling mencurigai, saling tidak percaya, saling menjatuhkan antara anggota di dalam organisasinya. Situasi konflik itu diciptakan dengan memberikan dukungan pada salah satu pihak yang bertentangan, dan pada saat bersamaan memberikan juga dukungannya pula pada pihak yang lain. Demikian pula dapat dilakukan dengan menyebarluaskan suatu gagasan atau konsep dan pada saat yang bersamaan menyebarluaskan juga konsep/gagasan yang berlawanan, agar terjadi pertantangan antara pendukungnya masing-masing.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan agitator adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan memecah belah anggota organisasi dengan memberikan kebebasan membuat keputusan dan bertindak, agar tercipta situasi pertantangan (konflik), yang dimanfaatkannya untuk memperoleh keuntungan bagi dirinya sendiri.

b). **Gaya Kepemimpinan Simbol**

Gaya atau perilaku kepemimpinan ini pada dasarnya dijalankan tanpa memimpin dalam arti yang sesungguhnya, karena tidak melakukan usaha mempengaruhi pikiran, perasaan, dan sikap perilaku anggota organisasi, yang sekedar ditempatkan, dihormati dan disegani sebagai simbol pada posisi puncak di lingkungan organisasinya. Dalam posisi terhormat itu pemimpin tidak menjalankan kegiatan kepemimpinan. Posisi itu selain sebagai kehormatan, mungkin pula disebabkan sesuatu yang lain, seperti tradisi, keturunan, nama besar.

4). Gaya Kepemimpinan Lainnya

Dalam kenyataan yang sulit dibantah biar dikatakan terdapat beberapa peranan atau perilaku kepemimpinan yang tidak dapat

dikategorikan ke dalam salah satu tipe kepemimpinan yang telah diuraikan terdahulu. *Robins* dalam Nawawi (2003:161) berpendapat empat peranan atau perilaku kepemimpinan yaitu:

a). Gaya kepemimpinan Ahli (*Expert*)

Gaya atau perilaku kepemimpinan ini didasarkan pada kepemilikan keahlian tertentu oleh seorang pemimpin sesuai dengan bidang yang menjadi tugas pokok/pekerjaan utama dilingkungan sebuah organisasi. Pemimpin yang ahli dalam bidang garapan organisasinya di asumsikan akan mampu menjayakan kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Misalnya pemimpin sebuah rumah sakit harus seorang dokter, yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memungkinkannya membuat keputusan secara tepat/baik berdasarkan keahliannya. Demikian pula para manajer sebagai pimpinan di lingkungan sebuah perusahaan/industri haruslah seorang yang ahli dalam bidang ekonomi dan jenis bisnisnya.

Dari uraian singkat di atas berarti teori kepemimpinan ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus profesional di bidangnya, yang dapat diperoleh dari pendidikan formal dan/atau pengalaman kerja yang cukup lama dalam bidang garapan organisasinya. Profesionalisme dibidangnya itu merupakan kelebihan yang dimiliki pemimpin dibandingkan dengan anggota organisasi lainnya. Kelebihan itu dapat dipergunakan mengarahkan, membimbing dan membantu anggota organisasi/bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

b). Gaya kepemimpinan kharismatik

Untuk membahas peranan atau perilaku kepemimpinan itu, perlu dimulai dengan menjelaskan pengertian perkataan

“charisma“. Didalam kamus besar Bahasa Indonesia terbitan Balai Pustaka dikatakan bahwa karismatik berarti bersifat charisma. Sedangkan kharisma adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luarbiasa dalam hak kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Selanjutnya ditambahkan pula bahwa kharismatik adalah atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

Dengan demikian berarti peranan atau perilaku kepemimpinan kharismatik ini bersandar pada karakteristik kualitas kepribadian yang istimewa sehingga mampu menciptakan kepengikutan pada pemimpin sebagai panutan, yang memiliki daya tarik yang sangat memukau, dengan memperoleh pengikut yang banyak (sangat besar) jumlahnya. Kepemimpinan kharismatik dapat diartikan juga sebagai kepemimpinan yang memiliki kekuasaan yang kuat dan tetap serta dapat dipercayai oleh pengikut-pengikutnya, berdasarkan kekuatan khusus yang luar biasa.

Robins dalam Nawawi (2003:161) mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan kepemimpinan yang luar biasa atau heroic dalam mengamati perilaku-perilaku tertentu. Sedang *Kauzes* dan *Poster* mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik diyakini memiliki daya tarik yang menetik pada orang yang dipimpinya. Dengan kata lain seorang pemimpin kharismatik memiliki *mysterious quality* berupa keyakinan yang luar biasa dari pengikutnya tanpa keraguan sedikitpun atas kualitas dan kemampuannya dalam mengkomunikasikan ide-ide dan nilai-nilai yang dikembangkannya dengan cara yang jelas dan menawan.

Menurut Siagian (2003:37) pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang itu dikagumi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam sifat/aspek kepribadian pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan yang tinggi pada para pengikutnya.

Paternalis berarti kebapakan, sedangkan paternalistic diartikan sistem kepemimpinan yang berdasarkan hubungan antara pimpinan dan yang dipimpin seperti hubungan antara ayah dan anak. Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris (Siagian, 2003:33). Popularitas pemimpin yang paternalistik dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- 1). Kuatnya ikatan *primordial*
- 2). *Extended family system*
- 3). Kehidupan masyarakat yang komunalistik
- 4). Istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat
- 5). Masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara anggota masyarakat

c). Kepemimpinan transformasional

Semua tipe dan gaya kepemimpinan yang telah diuraikan di atas pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai Kepemimpinan Transaksional, yang ditandai dengan pemimpin yang memandu atau mengawasi bawahan atau anggota organisasinya mengarah pada pencapaian tujuan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Seiring dengan tuntutan perubahan dan perkembangan iklim

kerja kearah peningkatan pemberdayaan anggota organisasi sebagai sumber daya, sedikit demi sedikit telah terjadi pergeseran dari kepemimpinan transaksional ke kepemimpinan tranformasional. Pergeseran itu tidak berarti kepemimpinan transaksional merupakan pendekatan yang berlawanan dengan kepemimpinan tranformasional, karena pemimpin tranformasional dapat dibangun melalui pendekatan kepemimpinan transaksional. Disamping itu pendekatan tranformasional tidak berdampak pada kepemimpinan transaksional atau yang lainnya sehingga menjadi asing, karena kepemimpinan terkait dengan peranan dan bukan juga dengan karakter atau kepribadian pemimpin. Dengan demikian tidak dapat dikatakan kepemimpinan dengan tipe dan peranan lainnya tidak dapat diterapkan.

B. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Selinda Sela Kogoya	Analisis Gaya Kepemimpinana Kepala Sekolah SMP Negeri Poga Ditrik Poga Kabupaten Lanny Jaya	Berdasarkan analisis terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri Poga dapat dilihat bahwa masih rendahnya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola dan meaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di dalam sekolah tersebut	Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena 2017
2	Demianus Esema	Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Samenage Kabupaten Yahokimo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik dalam menjami mutu kesejahteraan masyarakat masih minim, dikarenakan pelaksanaan tugasnya kepala distrik belum dimaksimalkan sebagaimana mestinya dalam melaksanakan tugas kerja	Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena 2017

3	Ramli, Anthonius Margono, Bambang Irawan	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara	Dari hasil penelitian ada dua peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu: Peran pemimpin yang bersifat interpersonal (peran pemimpin sebagai figur, sebagai penggerak, dan sebagai penghubung) dan peran pemimpin yang bersifat informasional (Pemantau, pemberi informasi dan pengambil keputusan)	e-Jurnal Adminstrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Muhammadiyah h Lampung 2014
4	Linus Hubi, dkk.	Starategi-Strategi Kepemimpinan Dalam Peranan Sebagai Pemimpin	Kesimpulan yang dapat ditarik adalah: pemimpin merupakan orang yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya, dan tugas pemimpin dalam kepemimpinannya meliputi: menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompok, dari keinginan.	Makalah Non Publikasi Tugas Mahasiswa Administrasi Publik STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena 2015

C. Definisi Operasional

Definisi operasional menyatakan bagaimana operasional atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data-data atau indikator yang menunjukkan konsep dalam penelitian yang dimaksud. Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan penjelasan terhadap variabel yang akan diteliti dengan cara memberikan arti/gambaran secara umumnya dan jelas.

Kepemimpinan yaitu perilaku atau teknik yang ditampilkan oleh seseorang Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dalam upaya untuk mempengaruhi pegawai/staf dalam bekerja, agar mengikuti apa yang dikehendaknya dan diperintahkan sebagai upaya untuk pencapaian tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Nawawi (2003:162) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan kepemimpinan yang luar biasa atau heroic dalam mengamati perilaku-perilaku tertentu. Sedang Kauzes dan Posner mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik dinyakimi memiliki daya tarik yang mengetik pada orang yang dipimpinya. Dengan kata lain seorang pemimpin kharismatik memiliki *mysterious quality* berupa keyakinan yang luar biasa dari pengikutnya tanpa keraguan sedikitpun atas kualitas dan kemampuannya dalam mengkomunikasikan ide-ide dan nilai-nilai yang dikembangkannya dengan cara yang jelas dan menawan.

Berikut ini merupakan Gaya Kepemimpinan yang menjadi indikator penelitian, dalam penelitian ini:

1).Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan otoriter adalah cara dan irama pemimpin dalam menghadapi pegawai dengan memakai metode sesuai kehendak sendiri tanpa mau dengar pendapat orang lain dan dalam pembagian tugas dilakukan secara tertutup, bahkan pegawai tidak dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik pegawai yang terendah sekali pun tidak boleh menyampaikan saran serta kritikan.

2).Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah cara dan irama pemimpin dalam menghadapi pegawai dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar pegawai dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik pegawai yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya.

3).Gaya Kepemimpinan Bebas

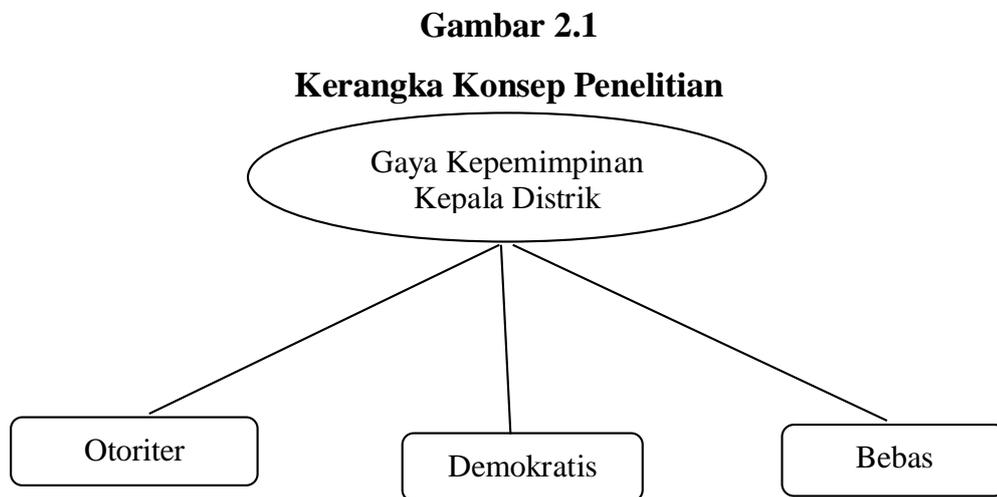
Gaya Kepemimpinan Kebebasan adalah cara dan irama seorang pemimpin dalam menghadapi pegawai dan masyarakatnya

dengan menggunakan metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya, metode ini dikenal dengan *laissez faire* atau *liberalism*.

Karakteristiknya adalah: memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah, kebebasan anggota terkadang dibatasi, dan yang paling ekstrim adalah pemberian kebebasan tanpa kontrol dan pengarahan.

C. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan definisi operasional di atas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Pada gambar 2.1, dapat dijelaskan bahwa Penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel yaitu dengan menggunakan Indikator Otoriter, Demokratis Dan Bebas.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yakni Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan adalah ± 2 (dua) bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut **Sugiyono (2007:11)** penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan aspek penelitian yang dapat berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda dan tingkah laku yang berfungsi sebagai sumber data.

Menurut **Sugiyono (2007:90)** bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.Sedangkan **Riduwan dan Tita Lestari (1997:3)**

mengatakan bahwa Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Dari pengertian di atas, maka populasi yang di maksud dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Distrik Yiluk yang berjumlah 13 orang.

2. Sampel

Berdasarkan populasi tersebut kemudian ditentukan sampel yang akan diteliti. Sampel Menurut **Sugiyono (2007:91)** adalah “Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam hal ini menunjukkan karakteristik yang terwakili sehingga memiliki ciri, sifat dan bentuk yang tercermin dari populasi.

Menurut **Moh Nazir (2003:271)** sebuah sampel adalah bagian dari populasi. Survey sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan di pergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang di kehendaki dari populasi.

Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh. Menurut **Sugiyono (2011:93)**, Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 13 orang.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah perangkat untuk menggali data primer dari responden sebagai sumber data terpenting dalam sebuah penelitian survei. Didalam penelitian ini penulis menggunakan dua instrument penelitian yaitu Kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Menurut **Sugiyono (2003:107)**, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dengan kategori sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1. SB : Sangat Baik | Nilai Skor = 5 |
| 2. B : Baik | Nilai Skor = 4 |
| 3. KB : Kurang Baik | Nilai Skor = 3 |
| 4. TB : Tidak Baik | Nilai Skor = 2 |
| 5. STB: Sangat Tidak Baik | Nilai Skor = 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Nazir (2003:174)**, pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, teknik yang di pakai penulis adalah:

1. Kepustakaan adalah suatu penelitian secara sistematis dalam mendukung penulisan dengan menggunakan teori-teori/referensi yang ada kaitannya dengan pembahasan ini guna memperoleh tulisan yang ilmiah.
2. Observasi (Pengamatan) adalah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang di teliti dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang tepat dan jelas, terutama gejala-gejala yang di lihat dalam penelitian.
3. Kuesioner/Angket adalah seperangkat pertanyaan yang disiapkan oleh penulis dengan alternatif jawaban yang tersedia, kemudian para responden mengisi atau menjawab sejumlah jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang diketahuinya.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis skor pada skala ordinal. Dalam menentukan kategori jawaban responden di gunakan jumlah skor ideal (maksimum) serta jumlah skor terendah.

- Jumlah skor ideal = 5 x Jumlah responden
= 5 x 13
= 65
- Jumlah skor rendah = 1 x 13
= 13

Berdasarkan Jumlah Skor ideal (65) dan jumlah skor rendah (13) maka tabel interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Nilai interpretasi skor:

No	Interval Jumlah Skor	Predikat
1	$52 < \text{Jumlah skor} \leq 65$	Sangat baik
2	$39 < \text{Jumlah skor} \leq 52$	Baik
3	$26 < \text{Jumlah skor} \leq 39$	Kurang baik
4	$13 < \text{Jumlah skor} \leq 26$	Tidak baik
5	$0 < \text{Jumlah skor} \leq 13$	Sangat tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Eksistensi dan Letak Geografis

Dengan ditetapkan Undan-Undang 12 Tahun 1969, dibentuknya Propinsi Irian Barat dan Kabupaten-Kabupaten di Propinsi di Irian Barat, maka dari itu sebagai tidak lanjut dari Undang- Undang tersebut pemerintahannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri (PERMENDAGRI) Nomor 9 Tahun 1969, tentang pelaksanaan pemerintahan Propinsi Irian Barat dan Kabupaten- Kabupaten.

Distrik Yiluk adalah sala satu distrik yang berada di Kabupaten Jayawijaya semenjak Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 tersebut ditetapkan sampai pada Tahun 2008. Dengan dibentuknya pemekaran Kabupaten Lanny Jaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2008 tentang penetapan Kabupaten Lanny Jaya.

Distrik Yiluk masuk dalam cakupan wilayah administrasi Kabupaten Lanny Jaya dari 39 distrik dengan membawahi 8 delapan kampung dengan batas wilayah Distrik Yiluk yaitu sebagai berikut:

1. Sebela utara berbatasan dengan Distrik Dimba
2. Sebela timur berbatasan dengan Distrik Gamelia
3. Sebela barat berbatasan dengan Distrik Gubura
4. Sebela selatan berbatasan dengan Distrik Guna

a. Keadaan Distrik yilik Dari 8 Kampung

Adapun keadaan penduduk Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Sebaran penduduk kampung dan jenis kelamin di Distrik Yiluk
Kabupaten Lanny Jaya

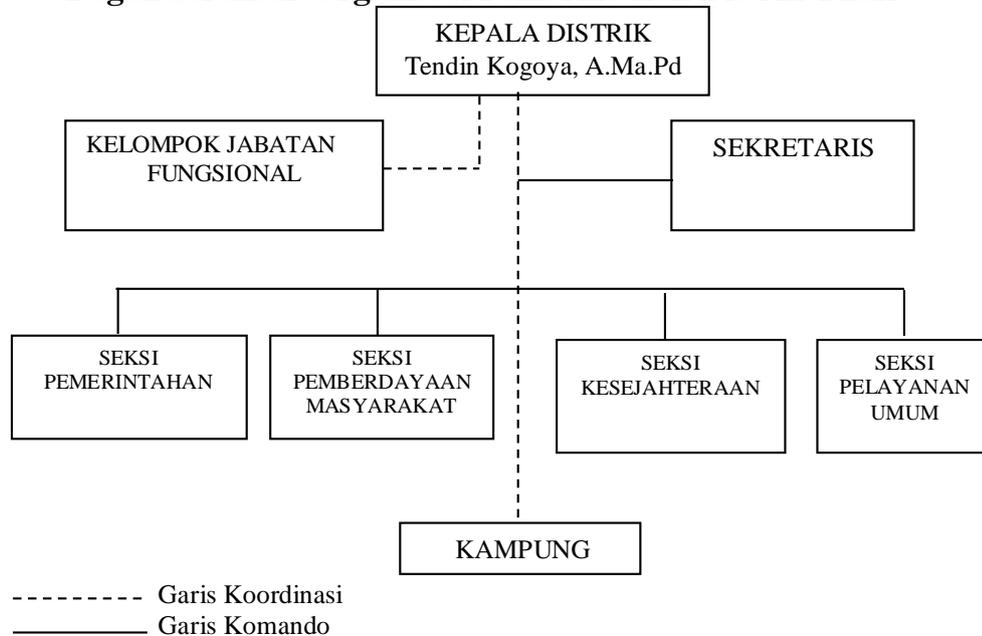
No	Nama kampung	Jenis kelamin		Jumlah (jiwa)	Presentase (%)
		Laki-laki	Perempuan		
1	Ekapame	1.463	1.509	2.972	25,20%
2	Weonome	1.007	1.272	2.279	19,32%
3	Yiluneri	563	621	1.184	10,04%
4	Papani	453	578	1.031	8,74%
5	Ondika	576	443	1.019	8,64%
6	Yilekme	607	719	1.326	11,24%
7	Kubagalo	473	517	990	8,39%
8	Yugumabur	457	537	994	8,43%
Jumlah		5.599	6.196	11.795	100%

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019

2. Organisasi Pemerintahan Distrik Yiluk

Adapun struktur organisasi pemerintahan pada Distrik Yiluk dapat dilihat pada bagan berikut ini:

Gambar 4.1.
Bagan Struktur Organisasi Pemerintahan Distrik Yiluk



Sumber : Kantor Distrik Yiluk Tahun 2019.

Sedangkan bagan Struktur Organisasi Sekretariat Distrik Yiluk didasarkan kepada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 1984 sebagai berikut :

1). Kedudukan, Tugas dan Fungsi

a. Kepala Distrik

Kepala Distrik selaku kepala wilayah dan sebagai penguasa tunggal di wilayahnya, berkedudukan sebagai:

Kepala wilayah yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan ditingkat Distrik yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati, yang dalam hal ini kepala Distrik Yiluk bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Lanny Jaya Sedangkan dalam menjalankan tugasnya kepala Distrik Yiluk mengadakan koordinasi dengan instansi-instansi lainnya.

Secara umum kepala Distrik mempunyai tugas menetapkan pelaksanaan serta penyelenggaraan segala urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat di distrik, dan secara terperinci diuraikan sebagai berikut :

- a) Membina ketenteraman dan ketertiban di Distrik sesuai dengan kebijaksanaan ketenteraman dan ketertiban yang ditetapkan pemerintahan secara langsung.
- b) Melaksanakan segala usaha dan kegiatan dibidang pembinaan idiologi negara serta pembinaan kesatuan bangsa sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan di distrik.
- c) Menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan-kegiatan instansi-instansi vertikal, dinas-dinas daerah, baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan untuk mencapai daya guna dan basil guna yang sebesar-besarnya.

- d) Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan daerah di distrik.
- e) Melaksanakan segala tugas pemerintahan yang tidak termasuk dalam tugas sesuatu instansi lainnya (tugas pembantuan) di distrik.

b. Sekretariat Distrik

Sekretariat Distrik Yiluk adalah unsur staf yang langsung berada di bawah kepala Distrik dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan, kesejahteraan rakyat, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat khususnya mengenai masalah administrasi umum pada tingkat distrik.

Sekretariat Distrik dipimpin oleh seorang sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung pada kepala distrik, khususnya dalam melaksanakan tugas pembinaan administratif kepada seluruh perangkat pemerintah pada distrik. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, sekretaris pada Distrik berfungsi:

- a) Melakukan koordinasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat pemerintah Distrik dalam rangka penyelenggaraan administrasi yang terpadu.
- b) Melakukan pembinaan dalam pengumpulan data, analisa data, merumuskan program dan petunjuk, serta memonitor perkembangan penyelenggaraan administrasi pemerintahan distrik.
- c) Melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan kegiatan dibidang sosial politik, memberikan pembinaan dan kerja sama dengan aparaturnya pemerintah lainnya dalam rangka memelihara stabilitas politik.
- d) Melakukan pembinaan dalam rangka mensejahterakan masyarakat di distrik.
- e) Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan dan memonitor perkembangan pembangunan.

- f) Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan kampung dalam arti memberikan bimbingan teknis penyusunan data dengan kegiatan, Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD), serta meningkatkan swadaya gotong royong masyarakat, dan penyuluhan pembangunan desa.

Sekretariat Distrik terdiri dan berbagai unsur-unsur:

i. Urusan Pemerintahan

Tugas Urusan Pemerintahan antara lain :

- a) Mengumpulkan, mensistematisasikan dan menganalisa data dibidang pemerintahan, sosial politik, ketertiban dan ketenteraman.
- b) Menyusun program penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan politik dalam negeri, pembinaan ideologi negara, pembinaan kewarganegaraan serta ketenteraman dan ketertiban umum.
- c) Melakukan pengendalian pengevaluasian terhadap penyelenggaraan pemerintahan umum.
- d) Mempersiapkan pencalonan dan pengangkatan serta pemberhentian kepala kampung beserta perangkatnya, seraf memberikan bimbingan dan petunjuk serta mengawasi pelaksanaan pemilihan kepala kampung.
- e) Melakukan dan membina pelaksanaan administrasi kependudukan dan catatan sipil serta melakukan pembinaan administrasi kampung.
- f) Pembinaan transmigrasi, ketenagakerjaan, imigrasi, urbanisasi, pertahanan serta lingkungan hidup.

ii. Urusan Kemasyarakatan

Tugas Urusan Kemasyarakatan antara lain :

- a) Mengumpulkan, mensistematisasikan, menganalisa, penyusunan program, evaluasi terhadap pembinaan kesejahteraan masyarakat.
- b) Mengadakan pembinaan terhadap penderita cacat, tuna karya, tuna wisma, panti asuhan dan sejenisnya.
- c) Mengadakan pencegahan, penanggulangan dan pertolongan bencana alam.
- d) Mengadakan pembinaan terhadap usaha sosial, pasar, pertunjukan-pertunjukan dan sejenisnya.
- e) Mengadakan pembinaan terhadap umat beragama, pendidikan kemasyarakatan, kesehatan masyarakat, generasi muda, kebudayaan dan kesenian, peranan wanita dan olah raga.
- f) Mengadakan pembinaan kebersihan lingkungan hidup dan kelestarian alam serta perburuhan.

iii. Urusan Pembangunan

Tugas Urusan Pembangunan antara lain :

- a) Mengumpulkan, mensistematisasikan, menganalisa data pembangunan kampung dan pembangunan pada umumnya.
- b) Menyusun program-program pembangunan kampung dan pengendalian serta evaluasi hasil pembangunan kampung secara umum.
- c) Melaksanakan pendidikan dan latihan keterampilan bagi masyarakat kampung.
- d) Mengadakan pembinaan LKMD dan PKK serta penyelenggaraan lomba kampung.

- e) Melakukan kegiatan dalam rangka koordinasi perencanaan pembangunan UDKP di distrik.
- f) Melakukan pembinaan pembangunan prasarana dan sarana kampung dan pembangunan perekonomian kampung.
- g) Melakukan koordinasi dalam mensukseskan program-program bimas, sensus, penghijauan, listrik masuk kampung dan TNI masuk kampung.

iv. Urusan Administrasi

Tugas Urusan Administrasi antara lain :

- a) Mempersiapkan naskah laporan pemerintah distrik.
- b) Melakukan urusan tata usaha umum kantor distrik.
- c) Mempersiapkan dan melaksanakan administrasi kepegawaian sekretariat distrik.
- d) Mempersiapkan dan melaksanakan administrasi keuangan dalam rangka penyelenggaraan Distrik serta kesejahteraan pegawai.
- e) Merencanakan, mengadakan, memelihara dan mendistribusikan alat-alat perlengkapan/inventaris kantor.
- f) Mempersiapkan rapat-rapat, upacara-upacara resmi, penerimaan tamu, perjalanan dinas pegawai (kepala distrik).

c. Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya kepala Distrik melakukan koordinasi atas instansi vertikal dan otonom di distrik. Pimpinan setiap satuan organisasi wajib bekerja sama dengan pimpinan satuan organisasi lain dibawah kepala Distrik sesuai tugas masing-masing. Pimpinan setiap satuan organisasi dalam lingkungan pemerintahan Distrik wajib

memimpin bawahannya serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengawasan bagi pelaksanaan tugas masing-masing.

Dalam melaksanakan tugasnya sekretaris Distrik dan kepala-kepala urusan wajib melaksanakan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horizontal. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku serta membuat laporan secara berkala pada waktunya. Laporan-laporan tersebut diterima oleh pimpinan, selanjutnya diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan ke tingkat atas yang dikoordinasikan dengan kepala distrik.

Sedangkan kepala urusan menyampaikan laporan kepada sekretaris Distrik sesuai dengan bidang tugasnya dan sekretaris menampung laporan, mengolah menyusun laporan tersebut. Pada tingkat akhir kepala Distrik selaku kepala wilayah tingkat Distrik menyampaikan laporan kepada Bupati dan tembusannya disampaikan pula kepada satuan organisasi lainnya secara fungsional yang mempunyai hubungan kerja di tingkat distrik. Laporan-laporan tersebut dibuat secara berkala, tahunan dan serta laporan akhir masa jabatan bagi Kepala Distrik itu sendiri.

B. Keadaan Objek Penelitian

1. Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

Keadaan responden menurut jenis kelamin pada Distrik Yiluk dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	10	76,92
2.	Perempuan	3	23,07
	T o t a l	13	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa responden pada Distrik Yuluk Yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (76,92%) dan yan berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 oang (23,07%).

2. Keadaan responden berdasarkan usia

Keadaan responden menurut Usia pada Distrik Yiluk dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Keadaan pegawai berdasarkan tingkat umur

No	Tingkat umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30	7	53,84
2	31 – 40	3	23,07
3	41 – 50	3	23,07
4	≥50	-	-
	Jumlah	13	100

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019

Dari data tersebut menunjukkan bahwa komposisi umur pegawai yaitu umur 20 sampai dengan 30 yang berjumlah 7 orang atau 53,84 %, umur 31 sampai 40 berjumlah 3 orang atau 23,07 %, umur 41 sampai dengan 50 berjumlah 3 orang atau 23,07.

3. Keadaan responden berdasarkan pendidikan terakhir

Keadaan responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sarjana	5	38,46
2.	Diploma	-	-
3.	SMA/SMK	5	38,46
4.	SMP	3	3,0
5.	SD	-	-
Total		13	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat bahwa sebagian besar responden pada Distrik Yiluk berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 5 orang (38,46%) dan yang berpendidikan diploma 0 orang (0%), Sarjana sebanyak 5 orang (38,46%) Pegawai yang berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (3,0%) dan pegawai yang berpendidikan SD berjumlah 0 orang (0 %).

4. Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keadaan pegawai berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Keadaan pegawai berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	1 – 10	4	4,00
2	11 – 15	2	15,38
3	16 – 20	6	46,15
4	21 – 25	1	7,69
5	26 – 30	-	-
6	31 – 35	-	-
Jumlah		13	100

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa keadaan pegawai berdasarkan masa kerja pada Kantor Distrik Yiluk adalah pegawai yang telah bekerja selama 1 – 10 tahun sebanyak 4 orang atau 4,00 %, telah bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 2 orang atau 15,38 %, telah bekerja 16 – 20 tahun sebanyak 6 orang atau 46,15 %, telah bekerja 21 – 25 tahun sebanyak 1 atau 7,69 %, telah bekerja 21 – 25 sebanyak 0 orang atau 0 %, telah bekerja 26 – 30 tahun sebanyak 0 orang atau 0 %, sedangkan yang telah bekerja 31 – 35 tahun sebanyak 0 orang atau 0 %.

5. Keadaan responden berdasarkan pangkat dan golongan

Keadaan responden menurut pangkat/golongan pada Distrik Yiluk dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Keadaan Responden Menurut Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	III	6	46,15
2.	II	4	30,76
3.	I	3	23,07
	T o t a l	13	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa sebagian responden pada Distrik Yiluk dengan pangkat/golongan III yang berjumlah 6 orang (46,15 %). Pegawai dengan pangkat/golongan II sebanyak 4 orang (30,76%), dan pegawai dengan pangkat/golongan I sebanyak 3 orang (23,07 %).

2. Analisa Data

Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya peneliti membagikan kuisioner kepada pegawai dengan variabel perilaku kerja sebagai berikut :

A. Variabe Gaya Kepemimpinan

Menurut **Kartono (2006:6)** kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Artinya adalah kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu – individu yang dipimpin. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan mengerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

Untuk menganalisis indikator prestasi kerja hasil kuisioner dari penelitian sebagai berikut Otoriter, Demokratis dan Bebas.

1) Indikator Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau peranan kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu penguasa dan pengadilan anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini didasari oleh salah satu kebutuhan (*need*) manusia yang disebut kebutuhan akan kekuasaan, sebagai bagian kebutuhan realisasi/aktualisasi diri di dalam kebutuhan sosial psikologis yang mendorong (pengawasan) seseorang berbuat sesuatu, yang dilakukan dengan menunjukkan kekuasaannya. Tindakan untuk memenuhi kebutuhan ini adalah dengan berusaha menjadi pemimpin sesuai peluang di lingkungan organisasi, baik pada jenjang atas maupun jenjang menengah dan bawah. Kebutuhan akan kekuasaan menjadi dominan pada seseorang pemimpin setelah kebutuhan-kebutuhan lainnya terpenuhi, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan sosial berupa rasa aman fisik dan psikis (Nawawi, 2003:17).

1. Pemimpin mengedepankan kehendaknya pada bawahan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Pemimpin mengedepankan kehendaknya pada bawahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	8	40
2	Baik	4	2	8
3	Kurang Baik	3	3	3
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	51

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Pemimpin mengedepankan

kehendaknya pada bawahan dengan jumlah skor sebesar 51 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Otoriter.

2. Pemimpin tidak memberikan kebebasan pada bawahanya dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Pemimpin tidak memberikan kebebasan pada bawahanya dalam melaksanakan tugas

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	5	25
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	3	3
4	Tidak Baik	2	1	2
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	45

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Pemimpin tidak memberikan kebebasan pada bawahanya dalam melaksanakan tugas dengan jumlah skor sebesar 45 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Otoriter.

3. Bawahan tidak di perbolehkan memberikan masukan dan kritikan pada pimpinan.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Bawahan tidak di perbolehkan memberikan masukan dan kritikan pada pimpinan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	6	30
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	2	6
4	Tidak Baik	2	1	2
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	54

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Bawahan tidak di perbolehkan memberikan masukan dan kritikan pada pimpinan dengan jumlah skor sebesar 54 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Otoriter.

4. Pimpinan senang mengadakan upacara atau acara-acara tertentu.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Pimpinan senang mengadakan upacara atau acara-acara tertentu

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	6	30
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	3	9
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	55

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Bawahan tidak di perbolehkan memberikan masukan dan kritikan pada pimpinan dengan jumlah skor sebesar 55 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Otoriter.

5. Pimpinan pimpinan mengharuskan anda loyal terhadap pimpinan anda.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Pimpinan pimpinan mengharuskan anda loyal terhadap pimpinan anda

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	4	20
2	Baik	4	5	20
3	Kurang Baik	3	3	9
4	Tidak Baik	2	1	2
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	51

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Pimpinan pimpinan mengharuskan anda loyal terhadap pimpinan anda dengan jumlah skor sebesar 51 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Otoriter.

2) Indikator Demokrasi

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua peranan kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulai dengan hak asasi yang sama.

1. Tugas dan tanggung jawab dalam kerja di bagi secara merata kepada aparatur sipil negara.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Tugas dan tanggung jawab dalam kerja di bagi secara merata kepada aparatur sipil negara

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	4	20
2	Baik	4	3	13
3	Kurang Baik	3	2	6
4	Tidak Baik	2	4	8
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	47

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Tugas dan tanggung jawab dalam kerja di bagi secara merata kepada aparatur sipil negara dengan jumlah skor sebesar 47 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Demokratis.

2. Pekerjaan dikelompokan sesuai jabatan dan pangkat.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Pekerjaan dikelompokan sesuai jabatan dan pangkat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	5	25
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	4	12
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	53

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Pekerjaan dikelompokan sesuai jabatan dan pangkat dengan jumlah skor sebesar 53 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Demokratis.

3. Tugas yang diemban oleh aparatur sipil negara sesuai dengan relasi pekerja.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Tugas yang diemban oleh aparatur sipil negara sesuai dengan relasi pekerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	6	30
2	Baik	4	5	20
3	Kurang Baik	3	2	6
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	56

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Pekerjaan dikelompokan sesuai jabatan dan pangkat dengan jumlah skor sebesar 53 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Demokratis.

4. Setiap aparatur sipil negara mendapatkan tugas masing-masing dari pimpinan

Tabel 4.15
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Setiap aparatur sipil negara mendapatkan tugas masing-masing dari pimpinan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	5	25
2	Baik	4	3	12
3	Kurang Baik	3	5	15
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	52

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Setiap aparatur sipil negara mendapatkan tugas masing-masing dari pimpinan dengan jumlah skor sebesar 52 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Demokratis.

5. Tugas selalu dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan pimpinan atau atasan dan bahkan dengan rekan sekerja.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Tugas selalu dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan pimpinan atau atasan dan bahkan dengan rekan sekerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	5	25
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	2	6
4	Tidak Baik	2	2	4
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	51

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Tugas selalu dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan pimpinan atau atasan dan bahkan dengan rekan sekerja dengan jumlah skor sebesar 51 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat dilihat dari Indikator Demokratis.

3) Indikator Bebas

Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Sehubungan dengan itu *Jenning* dan *Golembiewski* dalam Nawawi (2003:147) mengatakan bahwa pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusannya. Kontak yang terjadi antara pimpinan dengan anggota kelompok terjadi apabila

pimpinan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin memberikan sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan.

1. Memberikan keleluasan pada bawahan

Tabel 4.17

Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Memberikan keleluasan pada bawahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	5	25
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	4	12
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	53

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Memberikan keleluasan pada bawahan dengan jumlah skor sebesar 53 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Bebas.

2. Memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	6	30
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	3	9
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	55

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah dengan jumlah skor sebesar 55 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Bebas.

3. Pemberian kebebasan tanpa kontrol dan arahan

Tabel 4.19
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang
Pemberian kebebasan tanpa kontrol dan arahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	5	25
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	4	12
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	53

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Pemberian kebebasan tanpa kontrol dan arahan dengan jumlah skor sebesar 53 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Bebas.

4. Pekerjaan dalam kelompok selalu dikerjakan secara terstruktur tanpa ada tumpang tindih dalam bertugas.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Pekerjaan dalam kelompok selalu dikerjakan secara terstruktur tanpa ada tumpang tindih dalam bertugas

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	6	30
2	Baik	4	4	16
3	Kurang Baik	3	3	9
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	55

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Pekerjaan dalam kelompok selalu dikerjakan secara terstruktur tanpa ada tumpang tindih dalam bertugas dengan jumlah skor sebesar 55 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Bebas.

5. Kepercayaan pimpinan terhadap anggota kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden berkaitan dengan aturan tentang Kepercayaan pimpinan terhadap anggota kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	4	20
2	Baik	4	6	24
3	Kurang Baik	3	3	9
4	Tidak Baik	2	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-
Jumlah			13	53

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 13 orang sebagai responden pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya berkaitan dengan Kepercayaan pimpinan terhadap anggota kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas dengan jumlah skor sebesar 53 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari Indikator Bebas.

B. Pembahasan.

Untuk menunjukkan data dan hasil penulisan ini maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan untuk mengetahui Bagaimana mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya.

Dalam menganalisa variabel Gaya Kepemimpinan maka digunakan indikator penilaian yang terdiri dari Otoriter, Demokratis dan Bebas. Sesuai hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden maka data yang diperoleh yang berkaitan dengan indikator penilaian pada variabel Gaya Kepemimpinan yang dijelaskan per sub indikator seperti berikut ini:

1. Indikator Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau peranan kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu penguasa dan pengadilan anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Tabel 4.22
Rata-Rata Persentase Indikator Otoriter

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Pemimpin mengedepankan kehendaknya pada bawahan	51	Baik
2	Pemimpin tidak memberikan kebebasan pada bawahanya dalam melaksanakan tugas	45	Baik
3	Bawahan tidak di perbolehkan memberikan masukan dan kritikan pada pimpinan	58	Baik
4	Pimpinan senang mengadakan upacara atau acara-acara tertentu	55	Baik
5	Pimpinan pimpinan mengharuskan anda loyal terhadap pimpinan anda	51	Baik
Jumlah Rata-Rata		52	Baik

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya. Pemimpin mengedepankan kehendaknya pada bawahan dengan predikat 51, Pemimpin tidak memberikan kebebasan pada bawahanya dalam melaksanakan tugas dengan predikat 45, Bawahan tidak di perbolehkan memberikan masukan dan kritikan pada pimpinan dengan predikat 58, Pimpinan senang mengadakan upacara atau acara-acara tertentu dengan predikat 55, Pimpinan pimpinan mengharuskan anda loyal terhadap pimpinan anda dengan predikat 51 Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dengan Indikator Otoriter mendapatkan nilai skor **52** dengan predikat **Baik**.

2. Indikator Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua peranan kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulai dengan hak asasi yang sama

Tabel 4.23
Rata-Rata Persentase Indikator Demokratis

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Tugas dan tanggung jawab dalam kerja di bagi secara merata kepada aparatur sipil negara	47	Baik
2	Pekerjaan dikelompokkan sesuai jabatan dan pangkat	53	Baik
3	Tugas yang diemban oleh aparatur sipil negara sesuai dengan relasi pekerja	56	Baik
4	Setiap aparatur sipil negara mendapatkan tugas masing-masing dari pimpinan	52	Baik
5	Tugas selalu dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan pimpinan atau atasan dan bahkan dengan rekan sekerja	51	Sangat Baik
Jumlah Rata-Rata		51,8	Baik

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya. Tugas dan tanggung jawab dalam kerja di bagi secara merata kepada aparatur sipil negara dengan predikat 47, Pekerjaan dikelompokkan sesuai jabatan dan pangkat dengan predikat 53, Tugas yang diemban oleh aparatur sipil negara sesuai dengan relasi pekerja dengan predikat 56, Setiap aparatur sipil negara mendapatkan tugas

masing-masing dari pimpinan dengan predikat 52, Tugas selalu dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan pimpinan atau atasan dan bahkan dengan rekan sekerja dengan predikat 51. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dengan Indikator Demokratis mendapatkan nilai skor **51,8** dengan predikat **Baik**.

3. Indikator Bebas

Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Sehubungan dengan itu *Jenning* dan *Golembiewski* dalam Nawawi (2003:147) mengatakan bahwa pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusannya.

Tabel 4.24
Rata-Rata Persentase Indikator Bebas

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Memberikan keleluasan pada bawahan	53	Baik
2	Memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah	55	Baik
3	Pemberian kebebasan tanpa kontrol dan arahan	53	Baik
4	Pekerjaan dalam kelompok selalu dikerjakan secara terstruktur tanpa ada tumpang tindih dalam bertugas	55	Baik
5	Kepercayaan pimpinan terhadap anggota kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas	53	Baik
Jumlah Rata-Rata		53,8	Baik

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya. Memberikan keleluasan pada bawahan dengan predikat 53, Memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah dengan predikat 55, Pemberian kebebasan tanpa kontrol dan arahan dengan predikat 53, Pekerjaan dalam kelompok selalu dikerjakan secara terstruktur tanpa ada tumpang tindih dalam bertugas dengan predikat 55, Kepercayaan pimpinan terhadap anggota kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas dengan predikat 53, Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dengan Indikator Bebas mendapatkan nilai skor **53,8** dengan predikat **Baik**.

C. Variabel Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, yang di dalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau pola kepemimpinan sebagai pendukungnya. Peranan kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.

Tabel 4.25
Rata-Rata Persentase Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Indikator Otoriter.	52	Baik
2	Indikator Demokratis.	51,8	Baik
3	Indikator Bebas.	53,8	Baik
Jumlah Rata-Rata		51,86	Baik

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya Kepemimpinan di Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dapat di simpulkan bahwa rekapitulasi rata-rata Predikat Variabel Gaya

Kepemimpinan dengan Indikator Otoriter mendapat nilai skor 52, Indikator Demokratis mendapat nilai skor 51,8 dan Indikator Bebas mendapat nilai skor 53,8 di atas mendapatkan nilai skor rata-rata **51,86** dengan Predikat **Baik**.

Artinya adalah kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu – individu yang dipimpin. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan mengerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya Kepemimpinan di Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi rata-rata Predikat Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Indikator Otoriter mendapat nilai skor 52, Indikator Demokratis mendapat nilai skor 51,8 dan Indikator Bebas mendapat nilai skor 53,8 di atas mendapatkan nilai skor rata-rata **51,86** dengan Predikat **Baik**.

B. Saran - Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas berikut ini akan diberikan saran yakni:

1. Perlu di tingkatkan koordinasi masalah penyelesaian pekerjaan antara sesama aparat yang ada sehingga para aparat kampung yang ada dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI nya masing-masing.
2. Peningkatan dan perbaikan sistem yang di pake pada Kantor Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya dalam hal berkomunikasi sehingga di dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
3. Hilangkan kebiasaan-kebiasaan atau budayaan lokal yang sering terbawa dalam pelaksanaan tugas di kantor.
4. Perlunya pemberian motivasi dari Kepala Distrik Yiluk Kabupaten Lanny Jaya agar pelaksanaan kerja berjalan dengan lancar dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Affif, Faisal, 2003, *Melacak Pemikiran Strategik*, Penerbit Paramadina, Jakarta.
- Dubrin, Andrew, J, 2005, *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua : Prenada Media, Jakarta.
- Demianus, 2017. *Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Semenage Kabupaten Yahukimo*. STISIP Amal Ilmiah, Wamena.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia: Asdi Mahasatya*, Jakarta.
- Griffin, Ricky, 2000, *Management, Edisi 2*, Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, Marihot, Tua, Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kogoya S.S., 2017. *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri Poga Kabupaten Lanny Jaya*. STISIP, Wamena.
- Michael, Armstrong, 2003, *How to be an Even Better Manager*, terjemahan Indonesia oleh Danie Wirajaya, *Menjadi Manajer yang Lebih Baik lagi*, Binarupa Aksara, Batam.
- Nazir, Moh, 2003, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzak, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan 1, Murai Kencana, Jakarta.

- Ramli, dkk, 2014. *Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal Universitas Muhammadiyah, Lampung.
- Syafiie, Kencana, Inu., Tandjung, Djamiludin dan Modeong, Supardan, 1999, Ilmu Administrasi Publik, Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian P. Sondang, 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminitrasi*, Cetakan Pertama, PT, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, RinekaCipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Winardi, J, 2000, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Penerbit Prenada Media, Jakarta.

2. Dokumen-Dokumen

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintah Daerah*.
- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 *tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-disiplin-pns.html>.
diunduh pada hari jum'at tanggal 21 Mei 2017, Pukul : 22.30 WIT.
- Linus Hubi, dkk, 2015. *Strategi-strategi kepemimpinan dalam peranan sebagai pemimpin*. Makalah non Publikasi STISIP, Wamena.

Lampiran 1**INSTRUMEN PENELITIAN****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. TTL :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :
6. Agama :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda check list/centang (√) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

No	Pernyataan		Skor
1	Sangat Baik	(SB)	5
2	Baik	(B)	4
3	Kurang Baik	(KB)	3
4	Tidak Baik	(TB)	2
5	Sangat Tidak Baik	(STB)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN**1. OTORITER**

NO	PERNYATAAN	SKALA				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Pemimpin mengedepankan kehendaknya pada bawahan.					
2	Pemimpin tidak memberikan kebebasan pada bawahanya dalam melaksanakan tugas					
3	Bawahan tidak di perbolehkan memberikan masukan dan kritikan pada pimpinan					
4	Pimpinan senang mengadakan upacara atau acara-acara tertentu					

5	Pimpinan pimpinan mengharuskan anda loyal terhadap pimpinan anda					
---	--	--	--	--	--	--

2. DEMOKRATIS

NO	PERNYATAAN	SKALA				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Tugas dan tanggung jawab dalam kerja di bagi secara merata kepada aparatur sipil negara					
2	Pekerjaan dikelompokan sesuai jabatan dan pangkat					
3	Tugas yang diemban oleh aparatur sipil negara sesuai dengan relasi pekerja					
4	Setiap aparatur sipil negara mendapatkan tugas masing-masing dari pimpinan					
5	Tugas selalu dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan pimpinan atau atasan dan bahkan dengan rekan sekerja					

3. BEBAS

NO	PERNYATAAN	SKALA				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Memberikan keleluasan pada bawahan					
2	Memberikan sedikit dukungan untuk menyelesaikan masalah					
3	Pemberian kebebasan tanpa kontrol dan arahan					
4	Pekerjaan dalam kelompok selalu dikerjakan secara terstruktur tanpa ada tumpang tindih dalam bertugas					
5	Kepercayaan pimpinan terhadap anggota kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas					

BIODATA PENULIS



ORLI WENDA, Lahir di Danime Kabupaten Jayawijaya, pada tanggal 09 Desember 1995, dari pasangan Bapak Okilik Wenda dan Ibu Almusina Kogoya, anak pertama dari 2 (dua) bersaudara dan beragama Kristen Protestan. Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Inpres Danime Kabupaten Jayawijaya pada tahun 2006.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Makki Kabupaten Jayawijaya pada tahun 2009, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) PGRI Wamena Kabupaten Jayawijaya dan tamat pada tahun 2012.

Setelah menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMA) PGRI Wamena dan mendaftarkan diri sebagai mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Yapis Wamena angkatan ke-XVI pada tahun 2013.