

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK
(STUDI KASUS PADA KANTOR DISTRIK HUBIKIAK
KABUPATEN JAYAWIJAYA)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan Pada Program Studi Ilmu
Pemerintahan (S1)*



Oleh;

JANNI MICKE WENDA
N I M. 2013 10 026

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNA'IM) YAPIS WAMENA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK
(STUDI KASUS PADA KANTOR DISTRIK
HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA)**

Diusulkan Oleh,

NAMA : **JANNI MICKE WENDA**

NIM : 2013 10 026

PROGRAM STUDI : **ILMU PEMERINTAHAN**

WAKTU PENULISAN : **± 2 BULAN**

Telah diperiksa dan disetujui
Pada Tanggal : 22 Desember 2020
Dan siap untuk diseminarkan

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. H. RUDI HARTONO ISMAIL,MPd
NIP. 19700408 199702 1 002

TIOMY B. ADI, SE.,M.Si
NIDN.1411057501

Mengetahui,
Ketua Program Studi

SAHRAIL ROBO,S.Sos,M.IP
NIDN. 1425108601

HALAMAN PENGESAHAN

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK (STUDI KASUS PADA KANTOR DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA)

Telah di pertahankan Skripsi Ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi

Pada Hari Senin 28 Desember 2020

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

.H.RUDIHARTONO ISMAIL,M.Pd

NIP. 19700401 199702 1 002

TIOMY B.ADI,SE.,M.Si

NIDN. 1411057501

Anggota,

Anggota,

NUR AINI,S.Sos.,M.AP

NIDN. 1422127401

H.AGUS SUMARYADI,S.Pt.,M.Si

NIDN. 1212116701

Mengetahui,

Rektor UNA'IM Yapis Wamena

DR.H. RUDI HARTONO ISMAIL,M.Pd

NIP. 19700401 199702 1 002

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Didalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak **Dr.H. Rudihartono Ismail,M.Pd** selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah (UNAIM') Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan tinggi.
2. Ibu **Siti Khikmatul Risqi,S.IP,M.Si** selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena yang telah memberikan berbagai macam panduan dalam penulisan tugas akhir ini.
3. Bapak **Dr.H. Rudihartono Ismail,M.Pd** dan Bapak **Tiomy Butsianto Adi,SE.,M.Si** selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama penulisan tugas akhir.
4. Bapak **Soltan Takdir,ST.M.Si** selaku dosen wali yang telah bersedia menjadi dosen wali semenjak semester I sampai dengan berakhirnya studi.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis.
6. Bapak **Nikolas Itlay,SKM** selaku Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya yang telah memberikan ijin, rekomendasi, bantuan kepada penulis serta seluruh pegawai dan staf yang telah sudi membantu memberikan data, sehingga penulis tidak menemui kesulitan.
7. Yang tercinta ayahanda dan ibunda **Willem Wenda dan Aren Kilungga** yang telah membesarkan penulis.
8. Yang tersayang Suami **Musa Apnawas** dan **Kedua Putra dan Putriku Angel Rahel Apnawas dan Josua Rafael Apnawas** ,yang selalu sabar menanti dan memberikan dorongan serta motivasi kepada penulis agar menyelesaikan perkuliahan ini.

9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, dimana masih jauh dari suatu karya ilmiah yang baik dan sempurna. Oleh karena itu atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini.

Semoga semua amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat dihati pembaca.

Wamena, November 2020

P e n u l i s,

JANNI MICKE WENDA
NIM.201310026

ABTRAKSI

JANNI MICKE WENDA .NIM. 201310026 _____ “*Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak (Studi Kasus Pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya* ” (Pembimbing : **Rudihartono Ismail dan Tiomy B.Adi**)

Penelitian ini dilakukan di Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya, bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang di Kepala Distrik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi pustaka, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa data deskriptif-kuantitatif dengan menggunakan rumus perhitungan skor. Dalam penelitian ini sampel adalah aparat distrik Hubikiak yang berjumlah 15 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya menggunakan dan mengkolaborasikan 3 (tiga) gaya kepemimpinan, yaitu: gaya Demokratis, gaya Otokratis dan gaya *Laissez Faire*, namun jika dilihat dari hasil analisa data , Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis, Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan hasil rata-rata gaya kepemimpinan diperoleh skor rata-rata sebesar 33,04 dan masuk dalam predikat cukup baik.

Hasil ini diperoleh dari indikator gaya kepemimpinan demokratis dengan skor 53,42; indikator gaya kepemimpinan otoriter dengan skor 25 dan gaya kepemimpinan liberal dengan skor 20,71.

Dengan indikator gaya kepemimpinan demokratis berada pada skor tertinggi dan gaya kepemimpinan liberal berada pada skor terendah.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepala Distrik

DAFTAR ISI

	<i>Hal</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABTRAKSI	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Penelitian	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian	6
a. Kegunaan Teoritis	6
b. Kegunaan Praktis	6
BAB II. LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Definisi Operasional	29
D. Kerangka Konseptual Penelitian	31
BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	32
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
B. Jenis Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Instrument Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisa Data.....	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan.....	83

BAB V. PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

	<i>Hal</i>
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Tabel Interpretasi Nilai Skor.....	36
Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Usia/Umur	50
Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Pangkat dan Golongan	52
Tabel 4.4 Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.5 Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Agama.....	54
Tabel 4.6 Data Sarana dan Prasarana Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.....	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang pelimpahan sebagian kewenangan	57
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama-sama	58
Tabel 4.9 Tanggapan Responden tentang komunikasi timbal balik	59
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang pengawasan terhadap tingkah laku,sikap,perbuatan atau kegiatan dilakukan dengan wajar	60
Tabel 4.11 Tanggapan Responden pemberian kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran,pertimbangan atau pendapat.....	61
Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang adanya suasana saling percaya, saling hormat dan saling menghargai	62
Tabel 4.13 Tanggapan Responden tentang adanya dorongan prestasi sempurna dalam batas kemampuan	63

Tabel 4.14	Rekapitulasi Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	64
Tabel 4.15	Tanggapan Responden tentang Segala kewenangan mutlak terpusat pada Kepala Distrik	66
Tabel 4.16	Tanggapan Responden tentang keputusan dan kebijaksanaan hanya dibuat oleh kepala Distrik	67
Tabel 4.17	Tanggapan Responden tentang Komunikasi hanya berlangsung satu arah saja.....	68
Tabel 4.18	Tanggapan Responden tentang pengawasan yang ketat dari kepala distrik terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan bawahan.....	69
Tabel 4.19	Tanggapan Responden tentang Kepala Distrik tidak pernah memberikan kesempatan bagi bawahan memberikan saran, pertimbangan dan pendapat.....	70
Tabel 4.20	Tanggapan Responden tentang Semua tugas-tugas diberikan secara instruktif	71
Tabel 4.21	Tanggapan Responden tentang Kepala distrik selalu memberikan lebih banyak kritik dari pada pujian	72
Tabel 4.22	Rekapitulasi Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	73
Tabel 4.23	Tanggapan Responden tentang Kepala distrik selalu memberikan kewenangan sepenuhnya kepada bawahan.....	75
Tabel 4.24	Tanggapan Responden tentang Keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak diberikan kepada bawahan.....	76
Tabel 4.25	Tanggapan Responden tentang Kepala distrik hanya berkomunikasi apabila diperlukan bawahannya.....	77
Tabel 4.26	Tanggapan Responden tentang Kepala distrik hampir tidak pernah memberikan pengarahan	78
Tabel 4.27	Tanggapan Responden tentang peranan Kepala Distrik sedikit dalam kegiatan kelompok.....	79
Tabel 4.28	Tanggapan Responden tentang Kepentingan pribadi kepala distrik lebih utama daripada kepentingan kelompok.....	80
Tabel 4.29	Tanggapan Responden tentang Prakarsa hanya datang dari bawahan	81

Tabel 4.29 Rekapitulasi Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Gaya Kepemimpinan Liberal/ <i>Laisse Fire</i>	81
--	----

DAFTAR GAMBAR

Hal

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3. Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- Lampiran 4. Surat Ijin Melakukan Penelitian Dari LP2M Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.
- Lampiran 5. Surat Keterangan Melakukan Penelitian dari Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya
- Lampiran 6. Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai salah satu teknik atau cara yang digunakan oleh seseorang untuk merencanakan, mengorganisir, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi terhadap orang lain yang ada disekitarnya (Martoyo, 2000; 3-4). Pengertian tersebut di atas memberikan arahan dengan jelas tentang fungsi manajemen sumber dayamanusia yang dilakukan oleh seseorang untuk mengorganisir seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi , untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Khususnya pada Pemerintah Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik tidak menyelenggarakan semua urusannya tetapi menyerahkan sebagian urusannya terutama yang menyangkut pelayanan langsung kepada masyarakat kepada pemerintah bawahannya yaitu Pemerintah Distrik. Kecamatan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan pasal 14, menyatakan bahwa Kecamatan merupakanperangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Kepala Distrik berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota. Dengan berlakunya Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimana menyatakan bahwa titik berat otonomi daerah diletakkan pada Daerah Kabupaten/Kota. Otonomi Daerah yang dimaksudkan disini adalah Otonomi yang Nyata dalam arti bahwa pemberian otonomi kepada daerah haruslah didasarkan pada faktor-faktor, perhitungan-perhitungan, tindakan-tindakan dan kebijakan-kebijakan yang benar-benar dapat menjamin daerah yang bersangkutan secara nyata mampu mengurus rumah tangga sendiri. Bertanggung jawab dalam arti bahwa pemberian otonomi itu

benar-benar sejalan dengan tujuan, yaitu memperlancar pembangunan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, disamping harus tetap menjaga hubungan yang harmonis antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah.

Daerah Distrik merupakan pembagian Wilayah Administratif di bawah Daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh seorang camat. Dalam menjalankan tugasnya, camat dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota melalui sekretaris daerah kabupaten/kota. Oleh karena memiliki kedudukan tertinggi di Kantor Kecamatan/Camat, camat merupakan pemimpin dalam organisasi Pemerintah Kecamatan. Dengan demikian, camat dituntut memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Pemimpin sebagai pemegang jabatan tertinggi dalam sebuah organisasi merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan demi keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut memiliki kualitas kepemimpinan yang handal untuk menjawab berbagai tantangan dan hambatan yang akan dihadapi oleh organisasinya. Berkaitandengan hal tersebut, maka seorang pemimpin diharapkan mampu mengerakkan orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Kepemimpinan tersebut merupakan upaya untuk merealisasikan pelaksanaan manajemen sumberdaya bawahan, yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi.

Distrik Hubikiak adalah salah satu instansi pemerintahan di daerah Kabupaten Jayawijaya yang dipimpin oleh seorang Camat/Kepala Distrik. Berdasarkan observasi awal penulis melihat

bahwa adanya indikasi rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Rendahnya kinerja pegawai ini tentu ada kaitannya dengan proses kepemimpinan yang dijalankan oleh Pimpinan yang ada yaitu Camat sebagai Kepala Distrik Hubikiak yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Distrik di wilayahnya. Proses kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan Camat/Kepala Distrik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan dalam memberikan pengawasan, motivasi, melakukan hubungan antar pribadi dan dalam pengambilan keputusan di Kantor Distrik Hubikiak.

Pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya kondisi lingkungan kerja yang selalu berkembang dan berubah baik internal maupun eksternal secara berkala untuk meyakinkan bahwa strategi, tujuan, sistem dan lainnya masih sesuai atau tidak dengan yang direncanakan sejak awal. Untuk melihat kecenderungan dan mengantisipasi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi pada lingkungan, semua itu dimulai dari pemimpin organisasi atau Kepala Distrik ketika menyusun program kerja, sebagai hasil penerapan gaya kepemimpinan yang disukai bawahannya. Keberhasilan kepemimpinan dimana semua unsur manajemen itu harus mengarah pada tujuan dan nilai-nilai yang telah disepakati oleh kelompok atau organisasi dalam menghadapi tantangan atau mencapai tujuan Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya yang dipimpinnya.

Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dalam menjalankan tugas kepemimpinannya juga harus mampu melakukan komunikasi yang efektif terhadap bawahannya terutama bagi pimpinan unit atau kepala bidang dan kepala seksi-seksi pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dan mampu mengkomunikasikan program-program kerja Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya yang akan dilaksanakan para bawahannya. Sebagai pemimpin, kepala Distrik harus mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, saling mendukung satu sama lain, saling menguatkan energi organisasi, untuk

memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

Kemampuan pemimpin dalam hal ini Kepala Distrik dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya melakukan perencanaan program kerja yang efektif harus ada demi berjalannya roda organisasi. Sehubungan dengan pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dalam mempengaruhi bawahannya. Penelitian tersebut penting untuk dilakukan untuk melihat gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Distrik dalam memimpin aparatnya.

Berdasarkan pada pengamatan awal tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya belum mampu dikontrol dengan baik seperti pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat, dan pemberian program bantuan terhadap masyarakat. sehingga peranan pimpinan sangat diperlukan. Dipilihnya Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya sebagai tempat penelitian karena Kepala Distrik belum menempatkan peraturan kedisiplinan terhadap pegawai dan juga belum baiknya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahannya dalam melaksanakan setiap program Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Untuk mewujudkan hal tersebut harus ditunjang dengan sosok pemimpin yang mampu mengendalikan jalannya organisasi dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan mengambil judul : “ **Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya** “.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti, penelitian akan dilakukan hanyadi Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijayaterhadap Kepala Distrik, Pegawai dan Staf khususnya mengenai gaya kepemimpinan yang dimiliki Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dengan

indikator yang digunakan berdasarkan teori Ralph White dan Ronald Lippitt tentang 3 (tiga) tipe/gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan liberal atau *Laissez Faire*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “ Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya ?”

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan suatu penelitian berkaitan erat dengan rumusan masalah yang dituliskan (Sugiyono, 1997:199). Dari rumusan masalah yang telah ditentukan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan (Sugiyono, 1997:200), dengan demikian maka diharapkan penelitian ini memberikan Kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Adapun kegunaannya adalah sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat melengkapi tugas-tugas dan memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena dan juga untuk menambah wawasan penulis, dan wacana dalam bidang kejurusan dan bermanfaat di masyarakat.

b. Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini secara praktis, diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga/instansi pemerintah khususnya pada Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Konsep Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. **Harbani Pasolong (2014:107)**. Berikut ini adalah dimensi-dimensi dari konsep kepemimpinan antara lain :

a. Definisi Pemimpin

Menurut **Henry Pratt Fairchild** dalam(**Pasolong 2020:109**), pemimpin dalam arti yang luas adalah “seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha (upaya) orang lain atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi”.

Veithzal Rivai (2006:65), pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Seorang pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.

Haryono Sudriamunawar (2006:1), pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

B. H. Raven dalam Wirjana (2006:4), mengatakan bahwa pemimpin adalah “seorang yang menduduki sesuatu posisi dikelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dan posisi tersebut dan mengkoordinasi

serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuannya”.

Syafi’i (2003 : 33) mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Dari berbagai definisi pemimpin tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin itu adalah orang yang mempunyai kedudukan dan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang dalam kelompok untuk mencapai tujuan kelompoknya.

b. Definisi Kepemimpinan

James L. Gibson dkk (1997:5), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

James A. F. Stoner (1996:161), mengatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Gary Yukl (1994:4), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan teamwork, serta perolehan dukungan kerja sama dari orang-orang yang berbeda di luar kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai (2006:65), mengatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. **Boon & Kurtz (1984)**, yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Dari berbagai definisi di atas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah peranan dan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan.

c. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Kartini Kartono (2005:36-38), mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu;
2. Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu;
3. Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Selanjutnya **Nightingale dan Scult dalam Sudriamunawar (2006:4)**, mengatakan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan, yaitu:

1. Kemandirian, berhasrat untuk memajukan diri sendiri (individualisme),
2. Besar rasa ingin tahu dan cepat tertarik kepada manusia dan benda-benda,
3. Multiterampil atau memiliki kepandaian yang beraneka ragam,
4. Memiliki rasa humor, suka berkawan, antusiasme yang tinggi,
5. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna,
6. Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi,
7. Sabar, tapi tidak berarti diam atau berhenti,
8. Waspada, peka, jujur, optimis, gigih, ulet dan realistis,
9. Komunikatif, serta pandai berbicara/berpidato,

10. Berjiwa wiraswasta,
11. Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat serta berani mengambil resiko,
12. Tajam firasatnya, adil pertimbangannya,
13. Berpengetahuan yang luas dan selalu berupaya meningkatkan pengetahuannya,
14. Memiliki motivasi yang tinggi, dan
15. Punya imajinasi dan sinerjik.

d. Ciri-Ciri Pemimpin yang Baik

John C. Maxwell (1995:191), memberikan rujukan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik harus memiliki ciri-ciri:

- 1) Pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan yang tepat. Cara paling baik untuk memiliki loyalitas personel ialah dengan memperlihatkan perhatian kepada mereka dengan kata-kata dan perbuatan.
- 2) Pemimpin yang baik mengetahui kebutuhan dasar bawahannya.
- 3) Pemimpin yang baik mampu mengendalikan keuangan, personalia, dan perencanaan.
- 4) Pemimpin yang baik mampu menghindari tujuh dosa yang mematikan:
 - a) berusaha untuk disukai bukan dihormati,
 - b) Tidak minta nasehat dan bantuan orang lain,
 - c) Mengesampingkan bakat pribadi dengan menekan peraturan bukan keahlian,
 - d) Tidak menjaga dikritik tetap konstruktif,
 - e) Tidak mengembangkan rasa tanggung jawab dalam diri orang lain,
 - f) Memperlakukan setiap orang dengan cara yang sama,
 - g) Tidak membuat setiap orang selalu mendapat informasi.

e. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Charles J. Keating (1986:9), mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu :

- 1) Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok mulai kegiatan atau gerakan tertentu.
- 2) Mengatur (*regulating*), yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok,
- 3) Memberitahu (*informating*), yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, pendapat para anggota dan meminta dari mereka informasi, data, fakta dan pendapat yang diperlukan.
- 4) Mendukung (*supporting*), yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.
- 5) Menilai (*evaluating*), yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensinya dan untung ruginya.
- 6) Menyimpulkan (*summarizing*), yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul yang muncul, menyingkat dan menyimpulkannya sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut".

Sementara **Stoner (1996:165)**, mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah agar seorang beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama, (1) Berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah, (2) Memelihara kelompok atau sosial, yaitu tindakan seperti menyelesaikan perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok.

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan generalisasi dan perilaku pemimpin dan konsep kepemimpinannya dengan menitikberatkan pada latar belakang historis, sebab musabab, munculnya kepemimpinan, sifat-sifat utama kepemimpinan. Hal serupa dikemukakan **Kartono (2005:51)**, bahwa teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seni perilaku pemimpin beserta konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menampilkan latar belakang historis kemunculan pemimpin dan

kepemimpinan. Berikut ini adalah dimensi-dimensi dari teori kepemimpinan antara lain :

a. Tipe/Gaya Kepemimpinan

Kartini Kartono (2005:80-81), membagi 8(delapan) tipe kepemimpinan, yaitu: (1) Tipe *Karismatis*, (2) Tipe *Paternalistis*, (3) Tipe *Militeristis*, (4) Tipe *Otokratis*, (5) Tipe *Laisser Faire*, (6) Tipe *Populistis*, (7) Tipe Administratif, dan (8) Tipe *Demokratis* (*group develover*).

1. Tipe Kepemimpinan Otokrasi

Pemimpin yang bertipe otokrasi, yaitu dalam mengambil keputusan dipusatkan pada pemimpin. Dalam hal ini Pemimpin bebas untuk menentukan kebijakan dan menyusun, mendefinisikan atau modifikasi tugas-tugas sesuai keinginannya. Pemimpin yang otokrasi diwarnai perintah-perintah yang ditujukan kepada bawahan. Seorang pemimpin yang otokrasi memerlukan penyesuaian para bawahan, dan mempertimbangkan berbagai keputusan agar yang menjadi paling unggul terhadap bawahan. Manfaat gaya otokrasi adalah pemimpin cepat dalam mengambil keputusan. Akan tetapi bagi pegawai tidak menguntungkan karena keputusan yang diambil biasanya tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, ketergantungan pada pimpinan, maupun kepastian terhadap tujuan organisasi. Ciri-ciri tipe kepemimpinan otokrasi **Siagian (2004:34)**, adalah:

- a. Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi,
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
- c. Menganggap bawahan adalah sebagai alat semata-mata,
- d. Tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat
- e. Terlalu bergantung pada kepuasan formalnya,
- f. Dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *punitive* (bersifat menghukum).

2. Tipe Demokratik

Pemimpin yang bertipe demokratik populer pada era manajemen neo-klasik, pendekatan yang digunakan yaitu partisipatif agar terwujud kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan memberdayakan bawahan dengan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini tidak membebaskan pimpinan dalam hal tanggung jawab pengambilan keputusan. Tetapi pendekatan ini mengharuskan untuk mengakui kecakapan para bawahan dalam mengajukan usul-usul dan ketegasan yang didasarkan pada latihan dan pengalaman mereka. Ciri-ciri tipe kepemimpinan demokratik sebagai berikut:

- a. Semua keputusan dan kebijakan didasarkan pada hasil prosesi demokrasi,
- b. Pemimpin senang menerima kritikan, saran dan dari bahkan,
- c. Selalu berusaha melakukan kerjasama dengan bawahan.
- d. Siap berkompetisi dengan bawahannya.

3. Tipe Karismatik

Wirjana (2006:16-17), menyatakan bahwa pemimpin karismatik mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas,
- b. Mengkomunikasikan visi dengan efektif,
- c. Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus,
- d. Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya.

Selanjutnya **Conger (1997:25)**, menyatakan bahwa pemimpin karismatik menurut kejujurannya adalah agen perubahan. Mereka melihat kekurangan dalam situasi apa saja. Menurut Conger kepemimpinan karismatik terdapat dua jenis adalah : (1) Perhatiannya selalu tertuju ke masa depan, dan (2) Memiliki banyak tuntutan yang memotivasi, mendesak dan mengintimidasi bawahan untuk bertindak.

4. Tipe Laissez Faire

Pemimpin yang bertipe *laissez faire* yaitu pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bertindak tanpa diperintahkan. Dalam artian bahwa membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya. Pemimpin tidak ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga semua kegiatan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan sendiri, **Harbani Pasolong (2014:120)**.

5. Tipe Paternalistik

Pemimpin yang bertipe paternalistik pada umumnya terdapat pada masyarakat yang masih tradisional dan agraris, pemimpin yang bertipe paternalistik dapat dilihat dari: (1) Hubungan *family* dan atau ikatan primordial, (2) Adat istiadat yang sangat besar berpengaruh terhadap perilaku, (3) Hubungan pribadi yang masih menonjol, **Harbani Pasolong (2014:120)**. Selanjutnya Gaya/Tipe kepemimpinan menurut **Ralph White dan Ronald Lippitt (Winardi 2000; 79)** yaitu sebagai berikut:

1. Gaya otoriter

yaitu gaya kepemimpinan otoritarian, di mana pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahannya.

2. Gaya demokratik

yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula dengan gaya kepemimpinan partisipatif yang berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.

3. Gaya *Laissez Faire*

yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai

tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran dan kebijakan organisasi.

b. Teori Gaya Kepemimpinan

Stoner (1996:165), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas, mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. (2) Gaya yang berorientasi pada pegawai, lebih menekankan pada memotivasi ketimbang pengendalian bawahan. Gaya ini menjalin hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka.

Menurut **Rivai (2004)** dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau *dictator*. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan otoriter menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3) **Gaya Laissez Faire**

yaitu gaya kepemimpinan terkendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pemimpin. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas diberikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

4. **Gaya Kepemimpinan Otoriter, Otokratis, Diktator Menurut Ahli**

Seorang pemimpin tentulah mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang unik sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Perbedaan itu akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan atau organisasi. **Effendy (1989 : 13)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi dan mendorong para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu komitmen serta tujuan tertentu yang telah disepakati bersama. Banyak tipe atau gaya kepemimpinan yang disebutkan oleh para ahli atau ilmuwan, beberapa diantaranya adalah menurut Lewin, dkk ada tiga gaya kepemimpinan adalah otokratis, partisipatif atau demokratis, dan kendali bebas atau *laissez faire*.

Sedangkan Menurut **Ronald Lippit dan Ralph K. White (dalam Sutarto, 1991:33)** berpendapat bahwa ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu: a. *Authoritarian* (otoriter); *autocratic* (otokratis); *dictatorial* (diktator) b. *Democratic* (demokratis) c. *Laissez faire* (kebebasan); *free-rein* (bebas kendali); *libertarian* (kebebasan).

a) **Gaya Kepemimpinan Otoriter, Otokratis, Diktator**

Gaya kepemimpinan otoriter, otokratis, diktator adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala

kegiatan yang dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata (**Sutarto, 1991: 24**). Gaya kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kekuasaan penuh untuk mengambil keputusan. **F.S. Haiman** dalam (**Jarmanto, 1983: 53**) mempunyai pandangan bahwa tradisi otoritarisme berupa suatu proses sosial yang memberikan tempat kepada seorang yang dianggap lebih mengetahui daripada yang lain (pemimpin) untuk membuat keputusan-keputusan yang dimiliki oleh kelompoknya.

Faktor yang memberikan ciri khas otoritarisme adalah bahwa pemimpin memegang "kunci" dalam pembuatan keputusan atau kebijakan sedangkan bawahan hanya menerima siapa saja tanpa bertanya. **Beehr (1978)** mengemukakan "gaya otoriter menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasinya, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan". Menurut **Hasibuan (2002 : 15)**, berpendapat tentang gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut, kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin seperti ini selalu ingin berperan sebagai seorang pemain tunggal, egoismenya sangat besar dan cenderung mengandung nilai-nilai organisasional yang berkisar membenaran segala cara yang ditempuh untuk mencapai tujuannya. Karena sifat egoismenya sangat besar, pemimpin seperti ini cenderung memperlakukan karyawan/bawahan sama dengan alat-alat lainnya dalam organisasi dan kurang menghargai harkat dan martabat manusia, lebih berorientasi pada pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa

memperhatikan kepentingan dan kebutuhan para karyawannya. Ciri gaya kepemimpinan otoriter, antara lain:

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin
- 2) Keputusan dan kebijaksanaan selalu dibuat oleh pemimpin
- 3) Komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin kepada bawahan
- 4) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
- 5) Prakarsa harus selalu datang dari pemimpin
- 6) Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- 7) Tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif
- 8) Lebih banyak kritik daripada pujian
- 9) Pemimpin menuntut prestasi sempurna dan kesetiaan mutlak dari bawahan tanpa syarat
- 10) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman
- 11) Kasar dalam bertindak serta kaku dalam bersikap

Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pemimpin **Siagian (2002 : 97)** berpendapat tentang gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut, seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang umumnya negatif. Ciri-ciri yang menonjol adalah:

- 1) Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi
- 2) Kegemaran menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal
- 3) Biasanya dihinggapi penyakit megalomaniac, dalam arti gila hormat
- 4) Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi
- 5) Loyalitas para bawahan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya sehingga mengalahkan kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma moral dan etika
- 6) Menerapkan disiplin organisasi yang kuat
- 7) Menerapkan pengendalian dan pengawasan yang ketat

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan demokratis memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan atau karyawan dengan penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik (**Kartono, 1983 : 24**). Gaya kepemimpinan dimana para pemimpin memperoleh beberapa masukan dari bawahan tapi umumnya menggunakan wewenangnya untuk mengambil keputusan. Gaya ini memerlukan komunikasi yang sering kali diadakan antara para manajer dan karyawan. Gaya kepemimpinan ini mengizinkan para karyawan untuk menyatakan pendapat mereka akan tetapi tidak mewajibkan para karyawan untuk membuat keputusan yang besar (**Madura, 2001 : 74**).

Hasibuan (2002 : 98) berpendapat "kepemimpinan demokratis adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi., menimbulkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar nantinya".

Heidjracman dan Husnan (1995 : 13) mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan demokratis (*participative leader*) sebagai berikut, apabila seseorang pemimpin menggunakan gaya partisipatif ia menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi dan ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahan mengenai keputusan yang akan diambil. Gaya kepemimpinan demokratik adalah gaya

kepemimpinan dimana pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi, seorang pemimpin mengikutsertakan atau bersama-sama dengan para bawahannya (**Mohyi, 1999 : 17**). Gaya kepemimpinan demokratis ini lebih menekankan pada partisipasi anggotanya daripada bertindak dan menentukannya sendiri. Perannya selaku pimpinan dalam organisasional adalah sebagai koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas, dan terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pekerjaan yang tinggi serta kerja sama yang baik. Ciri gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- 1) Wewenang pemimpin tidak mutlak
- 2) Pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- 3) Keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan
- 4) Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pemimpin dan bawahan maupun antara sesama bawahan
- 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar
- 6) Prakarsa dapat datang dari pemimpin maupun bawahan
- 7) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat
- 8) Tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- 9) Pujian dan kritik seimbang
- 10) Pemimpin mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan yang seimbang
- 11) Terdapat suasana saling percaya, saling hormat dan saling menghargai

Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pemimpin dan bawahan **Siagian (2002: 26)** mengemukakan ciri-ciri tipe kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

- 1) Mengakui harkat dan martabat manusia
- 2) Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi meskipun sumber daya dan lainnya tetap diakui sebagai sumber daya yang penting, seperti uang, mesin, materi, metode kerja, waktu dan informasi yang kesemuanya hanya bermakna apabila diolah dan digunakan oleh manusia.
- 3) Para bawahan adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasan itu.
- 4) Tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
- 5) Relat dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para bawahannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasional dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya itu.
- 6) Mendorong para bawahan mengembangkan kreatifitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam pelaksanaan berkarya berupa ide, teknik dan cara baru serta didorong agar tidak puas bekerja secara rutinistik atau mekanistik
- 7) Tidak ragu-ragu membiarkan para bawahan mengambil resiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang
- 8) Bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta merta bersifat menghukum atau mengambil tindakan *punitive*.

c) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Bebas Kendali atau Liberal

Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, bebas atau liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, bebas atau liberal

dimana pemimpin mendelegasikan sebuah wewenang kepada bawahannya. Para manager yang memberikan kebebasan, menyampaikan sasaran-sasaran pada karyawan atau bawahan akan tetapi mengizinkan para karyawan memilihcara untuk menyelesaikan sasaran-sasaran tersebut (**Madura, 2001: 17**). Ciri gaya kepemimpinan Laissez Faire antara lain:

- 1) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- 2) Keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- 3) Pemimpin hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya
- 4) Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan para bawahan
- 5) Prakarsa datang dari bawahan
- 6) Hampir tidak ada pengarahan dari pemimpin
- 7) Peranan pemimpin sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- 8) Kepentingan pribadi lebih utama daripada kepentingan kelompok

Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang per orang **Siagian (2002 : 44)** megemukakan ciri-ciri yang menonjol dari tipe laissez faire sebagai berikut:

- 1) Gaya santai
- 2) Tidak senang mengambil resiko
- 3) Gemar melimpahkan wewenang kepada bawahan
- 4) Enggan mengenakan sanksi
- 5) Memperlakukan bawahan sebagai rekan
- 6) Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan

5. Kepala Distrik

Akbar Kaelola, (2009:49) mengemukakan bahwa Camat merupakan kepala pemerintahan ditingkat kecamatan yang berada di bawah Bupati/Walikota.

Nurcolis (2007:23) juga mengemukakan bahwa Camat adalah kepala daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota, Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah/Kota. Lumakeki dalam karya tulisnya mengatakan bahwa sebagai seorang kepala kecamatan, Camat adalah merupakan seorang pemimpin bagi aparatur dan masyarakat dalam wilayah kecamatan yang mana dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepemimpinan Camat sangat berpengaruh terhadap proses bekerjanya suatu sistem dari komponen-komponen (aparatur pemerintah kecamatan) dalam menyelenggarakan pemerintahan sehingga akan terwujud suatu kualitas kerja yang akan dicapai sebagai dampak dari peranan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dalam hal ini adalah Camat.

Berdasarkan Pasal 224 Ayat (1) UU Nomor 23 Tahun 2014, Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut Camat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati/wali kota melalui Sekretaris Daerah. Menurut Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 225 menyebutkan bahwa:

Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota yang dipimpin oleh Camat. 2. Camat disebut Camat. 3. Camat diangkat Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. 4. Camat menerima pelimpahan sebagai kewenangan pemerintah dari Bupati/Walikota. 5. Camat bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. 6. Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 5 menjelaskan bahwa Camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Dari beberapa pengertian camat di atas, maka dengan jelas dapat ditarik kesimpulan bahwa Camat adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memenuhi syarat diangkat menjadi Camat atas usul Sekertaris Daerah Kabupaten/Kota. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota dan bekerja menyelenggarakan pemerintahan di wilayah kerjanya yaitu kecamatan. Kecamatan juga merupakan satuan kerja perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi. Peran kepemimpinan Camat sangat penting untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan dengan baik. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan Camat yang efektif dalam menopang suksesnya program-program kegiatan yang ada di tingkat kecamatan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Kepala Distrik, seperti terlihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Ibrahim Harahap, Elfie Mingkid, Maria H. Pratiknjo	Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Tatapaan Kabupaten Minahasa Selatan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan dan motivasi yang dilakukan Camat belum begitu maksimal. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif menyebabkan upaya untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi terhambat.	Tesis Penulis Mahasiswa Program Studi PSP, Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado Tahun 2014, Website : https://media.neliti.Com/Media/Publications/159356-ID-gaya-Kepemimpinan-Camat-di-Kecamatan-tat.pdf
2	Rizky Hanif	Analisis gaya	Hasil Penelitian	Jurnal

	Akbar	<p>kepemimpinan camat di kecamatan muaro sebo ulu kabupaten batanghari propinsi jambi dalam mewujudkan reformasi birokrasi periode 2012-2014.</p>	<p>menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Camat Drs.Mahali dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi adalah gaya kepemimpinan Paternalistis dan gaya kepemimpinan Otokratis. Reformasi birokrasi yang sukses terlaksana di Kecamatan Muaro Sebo Ulu adalah pelayanan publik sesuai dengan prinsip Good Governance, dan aparatur yang berintegritas, netral, professional dan berkinerja tinggi. Sedangkan reformasi birokrasi yang belum terwujud adalah organisasi yang belum tepat fungsi dan ukuran, pelayanan prima yang belum terwujud dengan baik. Gaya kepemimpinan yang seharusnya digunakan oleh camat adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis, dengan memakai gaya kepemimpinan tersebut camat lebih akan terbuka dalam urusan kantor dengan bawahan. Sehingga komunikasi akan tercipta dengan dua arah. Reformasi birokrasi tidak akan terwujud nyata jika Kecamatan Muaro Sebo Ulu masih kekurangan sumber daya manusia yang berkompeten, maka dari itu sebaiknya pihak kecamatan menyempurnakan struktur</p>	<p>MahasiswaJurusan Ilmu Pemerintahan, FISIPOL, UMY, Indonesia, Tahun 2020 Website :https://www.repository.umsida.ac.id/bitstream/handle</p>
--	-------	---	---	---

			organisasi. Dan meningkatkan kapasitas pegawai yang ada agar pelayanan prima di Kecamatan Muaro Sebo Ulu bisa terwujud dengan sempurna.	
3	Adi Lestari	Gaya Kepemimpinan Camat (Studi Kasus Di Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari beberapa indikator yang telah disajikan terkait gaya kepemimpinan Camat Toapaya, menyimpulkan bahwa Camat Toapaya Kabupaten Bintan menerapkan Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah dimana dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif , menciptakan kerjasama yang serasi, menimbulkan loyalitas dan partisipasi bawahan agar berusaha memiliki organisasi.	Jurnal Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji Tahun 2020 Website: https://www.jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity-forms

C. Definisi Operasional

Pada dasarnya defenisi operasional menjelaskan variabel-variabel kajian yang dioperasionalkan.

Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang disukai oleh Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi setiap bawahannya, dimana indikator-indikator yang digunakan terdiri dari:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis Kepala Distrik bersedia melimpahkan sebagian

kewenangannya, keputusan dan kebijaksanaan di buat bersama-sama, komunikasi yang timbal balik, pengawasan yang wajar, kesempatan memberi saran dan pendapat, saling percaya, saling hormat dan saling menghargai serta selalu mendorong prestasi bawahan dalam batas kemampuan yang seimbang.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Gaya kepemimpinan otoriter menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, kewenangan, keputusan dan kebijakan, komunikasi satu arah, terpusat hanya kepada Kepala Distrik, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

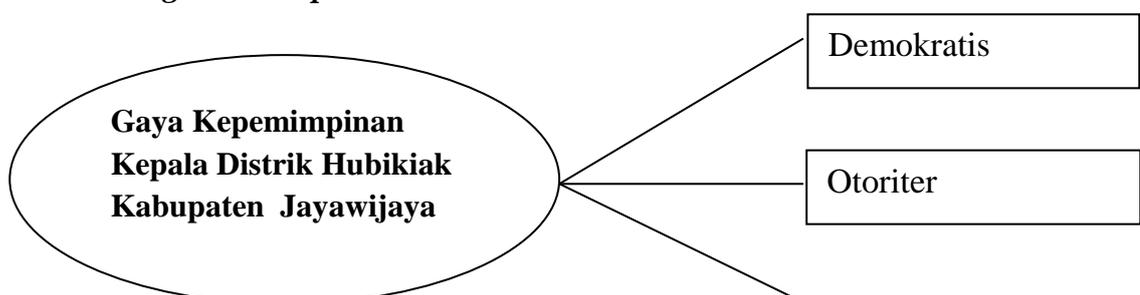
3. Gaya Kepemimpinan liberal (*Laissez Faire*)

Artinya gaya kepemimpinan Kepala Distrik yang terkendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pemimpin. Dibawah kepemimpinan Liberal maka Kepala Distrik menyerahkan sepenuhnya kewenangan kepada bawahan, keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak diberikan kepada bawahan, Kepala Distrik juga hanya berkomunikasi apabila diperlukan, bahkan Kepala Distrik hampir tidak pernah memberikan pengarahan, serta kepentingan pribadi Kepala Distrik lebih utama daripada kepentingan kelompok.

D. Kerangka Konseptual

Dari beberapa konsepsi teori dan definisi operasional yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat suatu kerangka berfikir yang merupakan panutan alur pikir dan dasar dari penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Liberal (Laissez Faire)

Pada gambar 2.1 diatas, maka alur penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis gaya kepemimpinan apa yang diterapkan Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya melalui 3 (tiga) Indikator yaitugaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan liberal (*laissez Faire*)

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya sebagai lokasi penelitian.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang ditempuh oleh peneliti adalah ± 2 (dua) bulan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan penelitian, dengan demikian penulisan ini menggunakan metode Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiono, 2008:11).

Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2003:63), penelitian deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan obyek/ subyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) dan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009 : 90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan bawahan atau staf yang ada pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 15 Orang (sumber data : Kantor Distrik Hubikiak, 2020)

2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2011 : 81)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kurang dari 30 orang. Sehingga sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan bawahan atau staf yang ada pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 15 Orang.

D. Instrumen Penelitian

Menurut William Emory dalam Sugiyono (2003 : 118), pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih cepat kalau dinamakan membuat laporan daripada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian.

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Bentuk instrument yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dalam bentuk pilihan ganda. Adapun skala yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Skala Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau

pertanyaan/jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari baik sampai tidak baik.

- 1) Jika responden menjawab Baik/Setuju, maka diberi nilai 4
- 2) Jika responden menjawab Cukup Baik/Cukup Setuju, maka diberi nilai 3
- 3) Jika responden menjawab Kurang Baik/Kurang Setuju, maka diberi nilai 2
- 4) Jika responden menjawab Tidak Baik/Tidak Setuju, maka diberi nilai 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan teknik pengumpulan data yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Dengan demikian dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Penelitian atau studi pustaka, menurut **Nazir (2013: 93)** teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur- literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Menurut **Moleong (2012: 26)**, Penelitian lapangan (*Field Research*) dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Penelitian lapangan juga dapat diartikan sebagai suatu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung ke lapangan atau memperoleh data secara langsung terhadap objek yang di teliti.

3. Kuesioner (*Angket*)

Menurut **Sugiyono (2017 : 199)** kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada Penelitian iniberisi data identitas responden dan daftar pertanyaan tertulis yang mempunyai hubungan serta mengarah kepada rumusan masalah dalam penelitian ini. Dengan menggunakan

daftar pernyataan/ pertanyaan, penulis berharap dapat mengetahui pendapat dan pandangan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan objek penelitian.

F. Teknik Analisa Data

Menurut **Hasan (2006 : 24)**, analisa data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data *Deskriptif-Kuantitatif*. Sedangkan tujuan menggunakannya agar dapat menggambarkan fenomena tertentu secara lebih konkrit dan terperinci. Selain itu, teknik analisa data ini dapat mengkaji temuan-temuan dari kasus yang terjadi pada lokasi penelitian, sehingga kajian yang diperoleh diharapkan dapat dikembangkan menjadi konsep.

Dengan demikian untuk menganalisa data yang dihasilkan maka peneliti menggunakan teknik perhitungan skor seperti dibawah ini :

$$\text{Jumlah Skor ideal (Skor Maksimum)} = 4 \times 15 = 60$$

$$\text{Jumlah Skor terendah (Skor Minimum)} = 1 \times 15 = 15$$

Selanjutnya, setelah diperoleh data dalam bentuk nilai/skor untuk 4 (empat) kategori jawaban dan 15 responden, kemudian diberikan predikat yang diinterpretasikan dalam bentuk kalimat, adapun predikat tersebut seperti pada tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1
Interpretasi Nilai Skor

No	Interval Jumlah Skor	Predikat
1	$45 < \text{Jumlah Skor} \leq 60$	Baik
2	$30 < \text{Jumlah Skor} \leq 45$	Cukup Baik
3	$15 < \text{Jumlah Skor} \leq 30$	Kurang Baik
4	$0 < \text{Jumlah Skor} \leq 15$	Tidak Baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

Pada dasarnya keadaan objek penelitian merupakan dimana seorang peneliti dapat menjadikan sebagai tempat atau objek yang nantinya akan diteliti sehingga, yang dapat dijadikan objek pada penelitian ini adalah Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

Kabupaten Jayawijaya merupakan Kabupaten Induk dari beberapa Kabupaten pemekaran berupa daratan yang cukup luas di Provinsi Papua, yang telah dimekarkan menjadi 9 (Sembilan) Kabupaten yaitu : Kabupaten Pegunungan Bintang yang terletak di bagian Timur dengan ibu Kota Oksibil, Kabupaten Lanny Jaya yang terletak di bagian Barat dengan ibu Kota Tiom, Kabupaten Yalimo yang terletak dibagian Timur Laut dengan Ibu Kota Elelim, Kabupaten Tolikara yang terletak di bagian Barat Laut dengan ibu Kota Karubaga, Kabupaten Puncak Jaya yang terletak di bagian Utara dengan ibu Kota Mulia, Kabupaten Membramo Tengah yang terletak di bagian Utara dengan Ibu Kota Kobagma, Kabupaten Nduga yang terletak dibagia Selatan dengan Ibu Kota Keenyem.

Dengan demikian berikut profil singkat mengenai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

a. Profil Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya

Distrik Hubikiak adalah Distrik Pemekaran dari Distrik Hubikosi yang terletak sebelah Timur yang berbatasan langsung dengan Ibu kota Kabupaten Jayawijaya dan Distrik Hubikiak terdiri dari 8 kampung yaitu :

1. Kampung Hom-Hom
2. Kampung Musiama : 37
3. Kampung Hetuma
4. Kampung Dokopku

5. Kampung Likino
6. Kampung Musiama
7. Kampung Hubikiak
8. Kampung Husoak

Distrik Hubikiak mempunyai arti : Kata Hubi adalah yang artinya sekelompok suku / klein Huby, sedangkan Kiak artinya tangan tidak baik, yang artinya suku Huby sering kali suka melakukan tindakan kekerasan, mencuri, merampok, dan membunuh orang tanpa kompromi terhadap orang lain sehingga Distrik Hubikiak termasuk salah satu daerah disegani oleh semua klein suku yang ada di kabupaten Jayawijaya sehingga Pemerintah Kabupaten Jayawijaya mendirikan salah satu Distrik pemekaran baru yaitu Distrik Hubikiak , berdasarkan Peraturan Daerah Nomor :26 tahun 2009 mendirikan Distrik Hubikiak hingga sampai sekarang.

b. Visi dan Misi Kantor Distrik Hubikiak

1) Visi

Visi yang ditetapkan mencerminkan gambaran perandan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Disirtik Hubikiak di masa depan. Berdasarkan makna tersebut dan sesuai dengan Visi Pemerintah Kabupaten Jayawijaya tahun 2019 - 2023, maka visi Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya tahun 2019 – 2023 adalah:

“Terwujudnya Pelayanan Distrik Hubikiak Yang Optimal Guna Mencapai Masyarakat Wamena Yang Mandiri Dibidang Pemberdayaan Masyarakat”

Diharapkan dengan terumuskannya visi Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya tersebut, maka dapat menjadi motivasi seluruh elemen distrik untuk mewujudkannya, melalui peningkatan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

2) Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi serta dilandasi oleh visi, maka misi Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya tahun 2019 – 2023 adalah sebagai berikut :

- a) Mewujudkan koordinasi penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat.
- b) Mewujudkan pemberdayaan masyarakat yang optimal.
- c) Mewujudkan pelayanan administrasi perkantoran Distrik Hubikiak yang optimal.

c. Sarana dan Prasarana Kantor

Perlengkapan kantor merupakan sarana penunjang kinerja pegawai yang cukup penting untuk dipenuhi karena terkait dengan aktivitas dan mobilitas kerja Distrik. Saat ini, jumlah perlengkapan Distrik Wamena masih kurang, hal ini merupakan salah satu kendala yang harus mendapat perhatian serius. Berikut perlengkapan yang mendukung kinerja pegawai, seperti pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Sarana dan Prasarana Kantor Distrik Hubikiak
Kabupaten Jayawijaya

No.	Perlengkapan	Jumlah (unit)	Keterangan
1	Tanah	1	-
2	Lemari Kayu	1	Masih Baik
3	Rak Kayu	1	Masih Baik
4	Kursi Kayu	1	Masih Baik
5	Kursi Panjang (Bangku)	1	Masih Baik
6	Televisi	1	Rusak

7	P.C. Unit	1	Masih Baik
8	Printer	1	Masih Baik
9	Meja Kerja Pejabat Eselon III	3	Masih Baik
10	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	2	Masih Baik
11	Meja Tamu Biasa	1	Masih Baik
12	Kursi Tamu di R.Pejabat Eselon III	3	Masih Baik

an,Tugas Sumber : Kantor Distrik Hubikiak, 2020

d. Pokok dan Fungsi OPD

Distrik Hubikiak merupakan perangkat daerah kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu unsur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya mempunyai tugas pelaksana urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepada masyarakat yang dilimpahkan oleh Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas pokok dan fungsi Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya mengacu pada Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 28 Tahun 2009 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja distrik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Distrik Hubikiak mempunyai fungsi:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat ;
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat distrik;

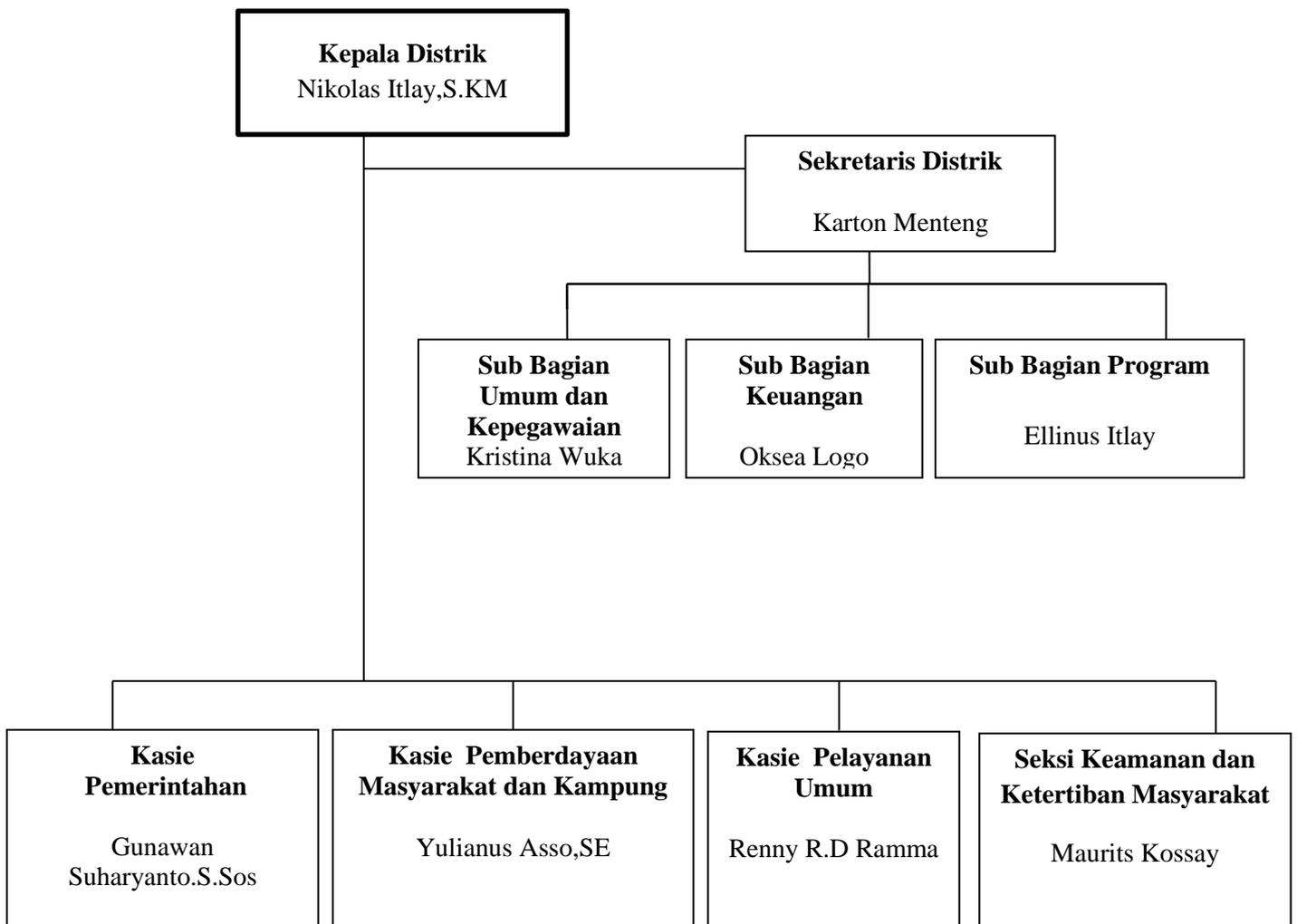
6. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kampung dan /atau kelurahan;
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kampung atau kelurahan
8. Pelaksanaan pelayanan teknis administratif ketatausahaan dan rumah tangga distrik;
9. Pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menanganai sebagian urusan otonomi daerah yang meliputi aspek perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan dan penyelenggaraan serta kewenangan lain yang dilimpahkan.

e. Struktur Susunan Organisasi Uraian Tugas dan Tata Kerja

Struktur organisasi Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 28 Tahun 2009 tanggal 28 Januari 2012 tentang uraian tugas dan tata kerja Distrik Hubikiak terdiri dari :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Distrik Hubikiak



Sumber data : Kantor Distrik Hubikiak, 2021

1. Kepala Distrik;
2. Sekretariat, membawahi :
 - a) Sub Bagian Program;
 - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - c) Sub Bagian Keuangan.
3. Seksi Pemerintahan.
4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat kampung.
5. Seksi Pelayanan umum.
6. Seksi Ketentraman dan ketertiban umum.
7. Kelompok Jabatan fungsional.

Struktur organisasi Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada Gambar 4.1

- 1) Kepala Distrik mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan sesuai pelimpahan sebagian kewenangan dari Bupati.
- 2) Sekretariat mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan teknis operasional dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Distrik;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pelayanan teknis administratif umum di lingkungan Distrik;
- b. Pelaksanaan penyelenggaraan dan persiapan penyusunan anggaran;
- c. Penyusunan rencana kegiatan tahunan Distrik;
- d. Pelaksanaan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan dokumentasi serta informasi pembangunan;
- e. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana;
- f. Penyelenggaraan urusan rumah tangga, kearsipan, kehumasan dan protokol;
- g. Penyelenggara terciptanya tertib administrasi, tertib organisasi dan tertib hukum;
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

Sekretariat , membawahi :

1)Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Mempunyai tugas melaksanakan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, protokol dan administrasi kepegawaian;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan surat menyurat dan kearsipan serta perjalanan dinas;
- b) Pelaksanaan urusan perlengkapan, pemeliharaan dan inventarisasi;
- c) Pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokol;
- d) Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan pemeliharaan;
- e) Pelaksanaan penyiapan bahan rencana administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan diklat pegawai di lingkungan Distrik;
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

2)Sub Bagian Keuangan.

Mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja Distrik , pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta mengurus perbendaharaan keuangan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan anggaran pendapatan dan belanja Distrik ;
- b. Pengelolaan pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta pengurusan perbendaharaan keuangan;
- c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3)Sub Bagian Program.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan rencana dan program, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan organisasi dan tata laksana Distrik ;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut pada ayat (1) Pasal ini, Sub Bagian Program mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan rencana dan program;
- b. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
- c. Pembinaan organisasi dan tata laksana Distrik ;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

1. Seksi Tata Pemerintahan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan, pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan, pembinaan dan pengawasan terhadap Kepala Kampung dan/atau Lurah, perangkat Kampung dan/atau Kelurahan, mengevaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan serta memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kampung dan/atau Kelurahan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Seksi Tata Pemerintahan mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Distrik;

- b. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
- d. Pemberian bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kampung dan/atau Kelurahan;
- e. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat Kampung dan/atau Kelurahan;
- f. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
- g. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Kepala Kampung dan/atau Lurah;
- h. Penyusunan laporan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan di tingkat Distrik;
- i. Fasilitasi penyelenggaraan pemilihan Kepala Kampung dan Badan Permusyawaratan Kampung;
- j. Pelaksanaan pengambilan sumpah/janji dan pelantikan Kepala Kampung dan Badan Permusyawaratan Kampung di wilayah kerjanya;
- k. Fasilitasi penyelenggaraan kerja sama antar Kampung dan penyelesaian perselisihan antar Kampung;
- l. Fasilitasi penataan Kampung/Kelurahan;
- m. Fasilitasi penyusunan Peraturan Kampung;
- n. Penyelenggaraan lomba/penilaian Kampung/Kelurahan Tingkat Distrik;
- o. Pelaksanaan inventarisasi aset daerah atau kekayaan daerah lainnya yang ada di wilayah kerjanya;
- p. Pemberian pertimbangan pengangkatan kepala Kelurahan;
- q. Pelaksanaan administrasi dalam penyelenggaraan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB);
- r. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

2. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan pembangunan lingkup Distrik dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan (MUSRENBANG) di Kampung/Kelurahan dan Distrik, pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang melaksanakan program kegiatan pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan, fasilitasi kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), pembinaan lembaga adat serta pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan, kelompok organisasi dan pelayanan kesehatan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung mempunyai fungsi :

- a. Mobilisasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan lingkup Distrik dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di Kampung/Kelurahan dan Distrik;
- b. Pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan Forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSRENBANG) di Desa/Kelurahan dan Distrik;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang melaksanakan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- d. Pemfasilitasi kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan dan lembaga swadaya;
- e. Pelaksanaan pembinaan lembaga adat;
- f. Penanggulangan masalah sosial;
- g. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan program pendidikan, generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan, peranan wanita, program kesehatan masyarakat serta penyelenggaraan keluarga berencana;
- h. Pelaksanaan penyuluhan program wajib belajar;
- i. Memfasilitasi penyelenggaraan sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan;

- j. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3. Seksi Pelayanan Umum

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan umum yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan Kampung atau Kelurahan serta melaksanakan koordinasi dengan SKPD, instansi vertikal dan swasta dalam melaksanakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Pelayanan Umum mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Distrik;
- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kampung dan/atau kelurahan;
- c. Pelaksanaan koordinasi dengan SKPD, instansi vertikal, dan swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- d. Pelaksanaan pemberian rekomendasi dan perizinan tertentu kepada masyarakat;
- e. Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan pelayanan perizinan kepada masyarakat;
- f. Pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi kependudukan;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penerapan dan penegakan peraturan dan perundang-undangan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi dengan kepolisian dan/atau TNI mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Distrik;

- b. Pelaksanaan koordinasi dengan pemuka agama dan kepala suku yang berada di wilayah kerja Distrik untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah Distrik;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Distrik;
- d. Pelaksanaan koordinasi dengan SKPD terkait yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- e. Pelaksanaan pembinaan ideologi Negara dan kesatuan bangsa;
- f. Memfasilitasi pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor sesuai dengan keahlian dan kebutuhan;
2. Kelompok Jabatan Fungsional, dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Distrik ;
3. Jumlah Tenaga Fungsional ini ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
4. Jenis dan Jenjang Jabatan Fungsional, diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Keadaan Responden

Hasil olahan kuesioner menunjukkan keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dapat dikelompokkan berdasarkan Usia/Umur, Jenis Kelamin, Pangkat/Golongan, Pendidikan Terakhir, Agama dan Keadaan Sarana dan Prasarana Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya, seperti pada uraian berikut ini :

a. Usia/Umur

Berikut ini disajikan keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Usia/Umur.

Tabel 4.2
Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Usia/Umur

NO	Usia/Umur	Frekuensi	Presentase
1	30-40 Tahun	6	40
2	41-50 Tahun	6	40
3	51-58 Tahun	3	20
Jumlah		15	100

Sumber data :Kantor Distrik Hubikiak, 2020

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan keadaan pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Tingkat Usia/Umur, dari 15 Orang pegawai terdapat 6 orang atau sebanyak 40,0 % pegawai yang berusia 30-40 Tahun, 6 orang atau sebanyak 40,0 % pegawai yang berusia 41-50 Tahun, dan terdapat 3 orang atau sebanyak 20,0 % yang berusia 51-58 Tahun.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata usia pegawai masih terbilang produktif atau mampu dalam mengerjakan dan menyelesaikan aktifitas kantor dengan baik, hal ini ditunjukkan dari jumlah pegawai yang berusia 30 Tahun sampai dengan 50 Tahun lebih banyak dari pada pegawai yang berusia 50 Tahun keatas.

b. Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.3
Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	11	73,3
2	Perempuan	4	26,7
Jumlah		15	100

Sumber data :Kantor Distrik Hubikiak, 2020

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan keadaan pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan jenis kelamin, dari 15 orang jumlah pegawai, terdapat 11 orang atau sebanyak 73,3 % pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 4 orang atau sebanyak 26,7 % pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Distrik Hubikiak jumlah pegawai laki-laki terbilang lebih mendominasi dari pada jumlah pegawai perempuan. Bisa dikatakan lagi jika terdapat pekerjaan yang membutuhkan tenaga berat tentu dapat diselesaikan dengan mudah.

c. Pangkat/Golongan

Berikut ini disajikan keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Tingkatan Pangkat/Golongan, seperti pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Pangkat/Golongan

NO	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Presentase
1	Penata Tingkat I/III.d	1	0,67
2	Penata/III.c	2	13,3
3	Penata Muda Tk.I/III.b	1	0,67
4	Penata Muda/III.a	1	0,67
5	Pengatur Muda Tk.I/II.b	5	33,33
6	Pengatur Muda/II.a	3	20,00
7	Juru/I.c	1	0,67
8	Juru Muda/I.a	1	0,67
Jumlah		15	100

Sumber data :Kantor Distrik Hubikiak 2020

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan keadaan pegawai Kantor Distrik Hubikiak berdasarkan pangkat/golongan yang dimiliki setiap pegawai, dari 15 orang pegawai yang aktif terdapat 1 orang atau sebanyak 0,67 % yang memiliki pangkat Penata Tingkat

I/III.d, 2 orang atau sebanyak 13,3 % pegawai yang memiliki pangkat/golongan Penata/III.c, 1 orang atau sebanyak 0,67 % pegawai yang memiliki pangkat/golongan Penata Muda Tk.I/III.b, 2 orang atau sebanyak 13,3 % pegawai yang memiliki pangkat/golongan Penata Muda/III.a, 4 orang atau sebanyak 26,7 % pegawai yang memiliki pangkat/golongan Pengatur Muda Tk.I/II.b, 4 orang atau sebanyak 26,7 % pegawai yang memiliki pangkat/golongan Pengatur Muda /II.a, 1 orang atau sebanyak 0,67 % pegawai yang memiliki pangkat/golongan Juru/I.c, dan 1 orang atau sebanyak 0,67 % pegawai yang memiliki pangkat/golongan Juru Muda/I.a.

Hasil penelitian menunjukkan dari jumlah pegawai menurut kepangkatan dan golongan ruang pegawai terbilang masih kurang memadai sehingga sangat mempengaruhi efektifitas kerja organisasi sehingga dibutuhkan penambahan jumlah pegawai untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan oleh satu orang saja.

d. Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Tingkat Pendidikan, seperti pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5
Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	Sarjana Strata 1 (S1)	3	20
2	SMA/SMK/SMU	12	80
3	SLTP/SMP	-	0
Jumlah		15	100

Sumber data :Kantor Distrik Hubikiak, 2020

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan keadaan pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki setiap pegawai, dari 15 orang jumlah pegawai, terdapat 3 orang atau sebanyak 20 % pegawai yang

berpendidikan terakhir Sarjana Strata Satu (S1), terdapat 12 orang atau sebanyak 80 % pegawai yang berpendidikan terakhir SMU/SMA/SMK, dan yang berpendidikan SLTP/SMP tidak ada.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya memiliki pendidikan SMU/SMA/SMK. Jika dilihat dari faktor pendidikan pegawai tentu ini dapat menghambat kinerja, karena terdapat beberapa pekerjaan yang memerlukan analisis yang baik sehingga tidak bisa dilakukan oleh pegawai yang memiliki pengetahuan minim meskipun peneliti melihat ada beberapa pegawai yang sudah syarat dengan pengalaman jika dilihat dari segi pengabdian.

e. Agama

Berikut ini disajikan keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Agama yang dianut, seperti pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6
Keadaan Pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten
Jayawijaya Berdasarkan Agama

No.	Agama	Frekuensi	Presentase
1	Islam	3	20,0
2	Kristen Protestan	10	66,7
3	Katholik	2	13,3
Jumlah		15	100

Sumber data :Kantor Distrik Hubikiak Jayawijaya, 2020

Pada tabel 4.6 diatas menunjukkan keadaan pegawai Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan Agama yang dianut setiap pegawai, dari 15 orang jumlah pegawai, terdapat 3 orang atau sebanyak 20,0 % pegawai yang beragama Islam, terdapat 10 orang atau sebanyak 66,7 % pegawai yang beragama Kristen Protestan, dan terdapat 2 Orang atau sebanyak 13,3 % pegawai yang beragama Katholik.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya beragama Kristen Protestan.

3. Analisa Data

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan serta data yang telah di olah dari kuesioner yang diajukan kepada responden, maka data-data variabel Gaya Kepemimpinan beserta indikator-indikatornya dimana Kepala Distrik Hubikiak merupakan objek pada penelitian ini, dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Salah satu yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan demokratis ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis, Kepala Distrik bersedia melimpahkan sebagian kewenangannya, keputusan dan kebijaksanaan di buat bersama-sama, komunikasi yang timbal balik, pengawasan yang wajar, kesempatan memberi saran dan pendapat, saling percaya, saling hormat dan saling menghargai serta selalu mendorong prestasi bawahan dalam batas kemampuan yang seimbang.

Guna mengetahui lebih jelas penilaian/tanggapan responden tentang bagaimanagaya kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya kaitannya dengan gaya kepemimpinan demokratis, maka penulis membuat Sub indikator penilaian yaitu :

1. Kepala Distrik bersedia melimpahkan sebagian kewenangannya kepada bawahan.

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik bersedia melimpahkan sebagian kewenangannya kepada bawahan, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik bersedia melimpahkan sebagian kewenangannya kepada bawahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	9	36
2.	Cukup setuju	3	4	12
3.	Kurang setuju	2	2	4
4.	Tidak setuju	1	-	0
Nilai			15	52

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.7 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 9 dengan skor 36, jawaban cukup setuju memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 12, kurang setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4 dan jawaban tidak setuju tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 52 yang termasuk dalam predikat baik.

- Keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama antara Kepala Distrik dan bawahan

Tanggapan responden tentang keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama antara Kepala Distrik dan bawahan, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.8 berikut ini :

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	10	40
2.	Cukup setuju	3	3	9
3.	Kurang setuju	2	2	4
4.	Tidak setuju	1	-	0
Nilai			15	53

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.8 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 40, cukup setuju memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 9, kurang setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4 dan jawaban tidak setuju tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 53 yang termasuk dalam predikat baik.

3. Selama ini Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antar Kepala Distrik dan bawahan maupun antar sesama pegawai dan staf

Tanggapan responden tentang Selama ini Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antar Kepala Distrik dan bawahan maupun antar sesama pegawai dan staf, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9

Tanggapan responden tentang Selama ini Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antar Kepala Distrik dan bawahan maupun antar sesama pegawai dan staf

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	10	40
2.	Cukup setuju	3	3	9
3.	Kurang setuju	2	2	4
4.	Tidak setuju	1	-	0
Nilai			15	53

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.9 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 40, cukup setuju memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 9, kurang setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4 dan jawaban tidak setuju tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 53 yang termasuk dalam predikat baik.

4. Pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan bawahan dilakukan dengan wajar

Tanggapan responden tentang Pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan bawahan dilakukan dengan wajar, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Tanggapan responden tentang Pengawasan Kepala
Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan
bawahan dilakukan dengan wajar

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	13	52
2.	Cukup setuju	3	2	6
3.	Kurang setuju	2	-	0
4.	Tidak setuju	1	-	0
Nilai			15	58

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.10 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 13 dengan nilai skor 52, cukup setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kurang setuju dan jawaban tidak setuju tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 58 yang termasuk dalam predikat baik.

5. Kepala Distrik selalu memberikan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu memberikan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu memberikan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	13	52
2.	Cukup setuju	3	2	6
3.	Kurang setuju	2	-	0
4.	Tidak setuju	1	-	0
Nilai			15	58

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.11 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 13 dengan nilai skor 52, cukup setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kurang setuju dan jawaban tidak setuju tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 58 yang termasuk dalam predikat baik.

6. Terdapat suasana saling percaya, saling hormat dan saling menghargai antar Kepala Distrik dan Bawahan

Tanggapan responden tentang terdapat suasana saling percaya, saling hormat dan saling menghargai antar Kepala Distrik dan Bawahan, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang terdapat suasana saling percaya, saling hormat dan saling menghargai antar Kepala Distrik dan Bawahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	9	36
2.	Cukup setuju	3	3	9
3.	Kurang setuju	2	3	6
4.	Tidak setuju	1	-	0
Nilai			15	51

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.12 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 9 dengan nilai skor 36, cukup setuju memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 9, kurang setuju memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 6 dan

jawaban tidak setuju tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 51 yang termasuk dalam predikat baik.

7. Kepala Distrik selalu mendorong prestasi sempurna bawahan dalam batas kemampuan yang seimbang

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu mendorong prestasi sempurna bawahan dalam batas kemampuan yang seimbang, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu mendorong prestasi sempurna bawahan dalam batas kemampuan yang seimbang

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	7	28
2.	Cukup setuju	3	5	15
3.	Kurang setuju	2	3	6
4.	Tidak setuju	1	-	0
Nilai			15	49

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.13 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 7 dengan nilai skor 28, cukup setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 15, kurang setuju memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 6 dan jawaban tidak setuju tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 49 yang termasuk dalam predikat baik.

b) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Salah satu yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Otoriter, Gaya kepemimpinan otoriter menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, kewenangan, keputusan dan kebijakan, komunikasi satu arah,

terpusat hanya kepada Kepala Distrik, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Guna mengetahui lebih jelas penilaian/tanggapan responden tentang bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya kaitannya dengan gaya kepemimpinan otoriter, maka penulis membuat sub indikator penilaian yaitu :

1. Segala kewenangan mutlak terpusat pada Kepala Distrik

Tanggapan responden tentang segala kewenangan mutlak terpusat pada Kepala Distrik, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Tanggapan responden tentang segala kewenangan mutlak terpusat pada Kepala Distrik

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	1	3
3.	Kurang setuju	2	4	8
4.	Tidak setuju	1	10	10
Nilai			15	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.14 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju tidak memiliki frekuensi, cukup setuju memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kurang setuju memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 10. Total nilai skor yang diperoleh adalah 21 yang termasuk dalam predikat baik.

2. Keputusan dan Kebijakan selalu dibuat oleh Kepala Distrik

Tanggapan responden tentang keputusan dan Kebijakan selalu dibuat oleh Kepala Distrik, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.15

Tanggapan responden tentang keputusan dan
Kebijaksanaan selalu dibuat oleh Kepala Distrik

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	2	8
2.	Cukup setuju	3	2	6
3.	Kurang setuju	2	6	12
4.	Tidak setuju	1	5	5
Nilai			15	31

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.15 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8, cukup setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kurang setuju memiliki frekuensi 6 dengan nilai skor 12 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 5. Total nilai skor yang diperoleh adalah 31 yang termasuk dalam predikat cukup baik.

3. Selama ini komunikasi hanya berlangsung satu arah dari Kepala Distrik kepada bawahan

Tanggapan responden tentang selama ini komunikasi hanya berlangsung satu arah dari Kepala Distrik kepada bawahan, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16

Tanggapan responden tentang selama ini komunikasi
hanya berlangsung satu arah dari Kepala Distrik kepada
bawahan,

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	3	12
2.	Cukup setuju	3	5	15
3.	Kurang setuju	2	6	12
4.	Tidak setuju	1	1	1
Nilai			15	40

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.16 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor

12, cukup setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 15, kurang setuju memiliki frekuensi 6 dengan nilai skor 12 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 1. Total nilai skor yang diperoleh adalah 40 yang termasuk dalam predikat cukup baik.

4. Pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat

Tanggapan responden tentang pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat, untuk itu dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17
Tanggapan responden tentang pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0
3.	Kurang setuju	2	5	10
4.	Tidak setuju	1	10	10
Nilai			15	20

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.17 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 10

dengan nilai skor 10. Total nilai skor yang diperoleh adalah 20 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

5. Kepala Distrik tidak pernah memberikan kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan dan pendapat

Tanggapan responden tentang kepala Distrik tidak pernah memberikan kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan dan pendapat, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18

Tanggapan responden tentang kepala Distrik tidak pernah memberikan kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan dan pendapat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0
3.	Kurang setuju	2	3	6
4.	Tidak setuju	1	12	12
Nilai			15	18

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.18 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 6 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 12 dengan nilai skor 12. Total nilai skor yang diperoleh adalah 18 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

6. Semua tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif

tanggapan responden tentang semua tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19
Tanggapan responden tentang semua tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0
3.	Kurang setuju	2	2	4
4.	Tidak setuju	1	13	13
Nilai			15	17

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.19 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 13 dengan nilai skor 13. Total nilai skor yang diperoleh adalah 17 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

7. Kepala Distrik selalu memberikan lebih banyak kritik daripada pujian

Tanggapan responden tentang selama ini Kepala Distrik selalu memberikan lebih banyak kritik daripada pujian, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20
Tanggapan responden tentang segala kewenangan mutlak terpusat pada Kepala Distrik

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0
3.	Kurang setuju	2	8	16
4.	Tidak setuju	1	7	7
Nilai			15	23

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.20 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 8 dengan nilai skor 16 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 7 dengan nilai skor 7. Total nilai skor yang diperoleh adalah 23 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

c) Gaya Kepemimpinan Liberal

Salah satu yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Liberal, artinya gaya kepemimpinan Kepala Distrik yang terkendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pemimpin. Dibawah kepemimpinan Liberal maka Kepala Distrik menyerahkan sepenuhnya kewenangan kepada bawahan, keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak diberikan kepada bawahan, Kepala Distrik juga hanya berkomunikasi apabila diperlukan, bahkan Kepala Distrik hampir tidak pernah memberikan pengarahan, serta kepentingan pribadi Kepala Distrik lebih utama daripada kepentingan kelompok.

Guna mengetahui lebih jelas penilaian/tanggapan responden tentang bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya kaitannya dengan gaya kepemimpinan liberal ,maka penulis membuat Sub indikator penilaian yaitu :

1. Kepala Distrik selalu memberikan Kewenangan sepenuhnya kepada bawahan

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu memberikan kewenangan sepenuhnya kepada bawahan, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu memberikan kewenangan sepenuhnya kepada bawahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	1	3

3.	Kurang setuju	2	4	8
4.	Tidak setuju	1	10	10
Nilai			15	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.21 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju tidak memiliki frekuensi, cukup setuju memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kurang setuju memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 10. Total nilai skor yang diperoleh adalah 21 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

2. Keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak diberikan kepada bawahan

Tanggapan responden tentang keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak diberikan kepada bawahan , untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 4.22
Tanggapan responden tentang keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak diberikan kepada bawahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	2	6
3.	Kurang setuju	2	5	10
4.	Tidak setuju	1	8	8
Nilai			15	24

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.22 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju tidak memiliki frekuensi, cukup setuju memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kurang setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 8 dengan nilai skor 8. Total nilai skor yang diperoleh adalah 24 yang termasuk dalam predikat kurang baik

3. Kepala Distrik hanya berkomunikasi apabila diperlukan bawahannya

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik hanya berkomunikasi apabila diperlukan bawahannya, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.23 berikut ini :

Tabel 4.23
Tanggapan responden tentang segala kewenangan mutlak terpusat pada Kepala Distrik

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	1	3
3.	Kurang setuju	2	4	8
4.	Tidak setuju	1	10	10
Nilai			15	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.23 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju tidak memiliki frekuensi, cukup setuju memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kurang setuju memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 10. Total nilai skor yang diperoleh adalah 21 yang termasuk dalam predikat kurang baik

4. Kepala Distrik hampir tidak pernah memberikan pengarahan

Tanggapan responden tentang Kepala Distrik hampir tidak pernah memberikan pengarahan, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.24 berikut ini :

Tabel 4.24
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik hampir tidak pernah memberikan pengarahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0
3.	Kurang setuju	2	5	10
4.	Tidak setuju	1	10	10
Nilai			15	20

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.24 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 10. Total nilai skor yang diperoleh adalah 20 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

5. Selama ini peranan Kepala Distrik sangat sedikit dalam kegiatan kelompok

Tanggapan responden tentang selama ini Kepala Distrik sangat sedikit dalam kegiatan kelompok, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.25 berikut ini :

Tabel 4.25
Tanggapan responden tentang selama ini Kepala Distrik sangat sedikit dalam kegiatan kelompok

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0
3.	Kurang setuju	2	5	10
4.	Tidak setuju	1	10	10
Nilai			15	20

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.25 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 10. Total nilai skor yang diperoleh adalah 20 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

6. Kepentingan pribadi Kepala Distrik lebih utama daripada kepentingan kelompok

Tanggapan responden tentang kepentingan pribadi Kepala Distrik lebih utama daripada kepentingan kelompok, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.26 berikut ini :

Tabel 4.26
Tanggapan responden tentang kepentingan pribadi Kepala Distrik lebih utama daripada kepentingan kelompok

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0
3.	Kurang setuju	2	5	10
4.	Tidak setuju	1	10	10
Nilai			15	20

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.26 terlihat, , 2020

Pada tabel 4.25 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 10 dengan nilai skor 10. Total nilai skor yang diperoleh adalah 20 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

7. Prakarsa hanya datang dari bawahan

Tanggapan responden tentang prakarsa hanya datang dari bawahan, untuk itu dapat di lihat pada tabel 4.27 berikut ini :

Tabel 4.27
Tanggapan responden tentang prakarsa hanya datang dari bawahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Setuju	4	-	0
2.	Cukup setuju	3	-	0

3.	Kurang setuju	2	4	8
4.	Tidak setuju	1	11	11
Nilai			15	19

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.27 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori setuju dan cukup setuju tidak memiliki frekuensi, kurang setuju memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi 11 dengan nilai skor 11. Total nilai skor yang diperoleh adalah 19 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

B. Pembahasan

Untuk menunjukkan hasil penilaian dari analisis data, maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan untuk mengetahui hasil gaya kepemimpinan kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya sebagai berikut :

1. Rata-rata skor indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Rata-rata skor indikator gaya kepemimpinan demokratis disajikan pada tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4.28
Rata-rata Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Kepala Distrik bersedia melimpahkan kewenangannya sebagian kepada bawahan	52	Baik
2	keputusan dan kebijaksanaan dibuat bersama antara Kepala Distrik dan bawahan	53	Baik

3	Selama ini Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antar Kepala Distrik dan bawahan maupun antar sesama pegawai dan staf	53	Baik
4	Pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan bawahan dilakukan dengan wajar	58	Baik
5	Kepala Distrik selalu memberikan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat	58	Baik
6	terdapat suasana saling percaya, saling hormat dan saling menghargai antar Kepala Distrik dan Bawahan	51	Baik
7	Kepala Distrik selalu mendorong prestasi sempurna bawahan dalam batas kemampuan yang seimbang	49	Baik
Jumlah		374	
Rata-rata		53,42	Baik

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.28 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 53,42 yang berada pada predikat baik yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis Kepala Distrik Hubukiak berada pada predikat baik.

Hasil ini kurang sesuai dengan pengamatan awal peneliti bahwa Kepala Distrik memberikan kebebasan kepada bawahannya dengan saling komunikasi dan mengawasi segala kegiatan bawahan, terdapat sikap saling menghormati dan kepala distrik mendorong bawahannya untuk berprestasi.

2. Rata- rata skor indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Rata-rata skor indikator gaya kepemimpinan otoriter disajikan pada tabel 4.29 sebagai berikut :

Tabel 4.29

Rata-rata Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	segala kewenangan mutlak	21	Kurang baik

	terpusat pada Kepala Distrik		
2	keputusan dan Kebijaksanaan selalu dibuat oleh Kepala Distrik	31	Kurang baik
3	selama ini komunikasi hanya berlangsung satu arah dari Kepala Distrik kepada bawahan,	40	Kurang baik
4	pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat	20	Kurang baik
5	kepala Distrik tidak pernah memberikan kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan dan pendapat	18	Kurang baik
6	semua tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif	17	Kurang baik
7	Kepala Distrik selalu memberikan lebih banyak kritik daripada pujian	28	Kurang baik
Jumlah		175	
Rata-rata		25	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.29 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 25 berada pada predikat kurang baik yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter kepala Distrik Hubikiak kurang baik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepala Distrik kurang menerapkan gaya otoriter kepada bawahannya yang terlihat dari kurangnya pemberian kritik kepada bawahan, dan keputusan tidak mutlak dari Kepala Distrik saja.

3. Rata-rata skor indikator Gaya Kepemimpinan Liberal

Rata-rata skor indikator gaya kepemimpinan liberal disajikan pada tabel 4.30 sebagai berikut :

Tabel 4.30
Rata-rata Indikator Gaya Kepemimpinan Liberal

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
----	--------	------------	----------

1	Kepala Distrik selalu memberikan kewenangan sepenuhnya kepada bawahan	21	Kurang baik
2	keputusan dan kebijaksanaan lebih banyak diberikan kepada bawahan	24	Kurang baik
3	Kepala Distrik hanya berkomunikasi apabila diperlukan bawahannya,	21	Kurang baik
4	Kepala Distrik hampir tidak pernah memberikan pengarahan	20	Kurang baik
5	selama ini Kepala Distrik sangat sedikit dalam kegiatan kelompok	20	Kurang baik
6	kepentingan pribadi Kepala Distrik lebih utama daripada kepentingan kelompok,	20	Kurang baik
7	prakarsa hanya datang dari bawahan	19	Kurang baik
Jumlah		145	
Rata-rata		20,71	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.30 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 20,71 berada pada predikat kurang baik yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan liberal Kepala Distrik Hubukiak kurang baik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala Distrik tidak menerapkan kepemimpinan liberal di Kantor Distrik hal ini terlihat dari kewenangan sepenuhnya dari Kepala Distrik, selalu memberikan pengarahan kepada bawahan, dan tidak mementingkan kepentingan pribadi.

4. Rekapitulasi variabel gaya kepemimpinan

Rekapitulasi variabel gaya kepemimpinan disajikan pada tabel 4.32 sebagai berikut :

Tabel 4.32
Rekapitulasi variabel gaya kepemimpinan

No.	Uraian	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Gaya kepemimpinan demokratis	15	53,42	Baik
2	Gaya kepemimpinan otoriter	15	25	Kurang baik

3	Gaya kepemimpinan Liberal	15	20,71	Kurang baik
Jumlah			99,13	
Rata-rata		15	33,04	Cukup baik

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.32 di atas, menunjukkan hasil rata-rata gaya kepemimpinan diperoleh skor rata-rata sebesar 33,04 dan masuk dalam predikat cukup baik, yang diperoleh dari indikator gaya kepemimpinan demokratis dengan skor 53,42; indikator gaya kepemimpinan otoriter dengan skor 25 dan gaya kepemimpinan liberal dengan skor 20,71.

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa indikator gaya kepemimpinan demokratis berada pada skor tertinggi dan gaya kepemimpinan liberal berada pada skor terendah.

Data tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala distrik Hubikiak baik dalam memimpin bawahannya yang ditunjukkan dari adanya Pengawasan Kepala Distrik terhadap Sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan bawahan dilakukan dengan wajar dan Kepala Distrik selalu memberikan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan hasil rata-rata gaya kepemimpinan diperoleh skor rata-rata sebesar 33,04 dan masuk dalam predikat cukup baik, yang diperoleh dari indikator gaya kepemimpinan demokratis dengan skor 53,42; indikator gaya kepemimpinan otoriter dengan skor 25 dan gaya kepemimpinan liberal dengan skor 20,71.

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa indikator gaya kepemimpinan demokratis berada pada skor tertinggi dan gaya kepemimpinan liberal berada pada skor terendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hendaknya Kepala Distrik dapat meningkatkan gaya kepemimpinan demokratisnya agar bawahan tidak merasa tertekan
2. Hendaknya kepala Distrik juga melakukan gaya kepemimpinan liberal dengan lebih memberikan bawahan kebebasan dalam berpendapat dan selalu mendengar saran dan pendapat bawahan
3. Hendaknya kepala distrik juga dapat menerapkan gaya kepemimpinan otoriternya dengan melakukan pemaksaan kepada bawahan untuk rajin dalam bekerja dan tepat waktu dalam kehadiran.

