

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK
ASOLOKOBAL DI KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik

Guna Mencapai Gelar Sarjana S,IP

Pada Program Studi Ilmu Pemerintahan



Di Susun Oleh,

ROSALIA WUKA

NIM. 2016 10 224

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK ASOLOKOBAL DI KABUPATEN JAYAWIJAYA

IdentitasPenulis,

NAMA : ROSALIA WUKA
NIM :2016 10224
FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN
WAKTU PENULISAN ; SELAMA 2 BULAN

Telah diperiksa dan disetujui :
PadaTanggal : 16 September 2021

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr.H. RUDIHARTONO ISMAIL,M.Pd

NIP. 197004081997021002

TIOMY BUTSIANTO ADI,S.E,M.Si

NIDN. 1411057501

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

SAHRAIL ROBO, S.Sos.,M.IP

NIDN.1425108601

HALAMAN PENGESAHAN**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK
ASOLOKOBAL KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah dipertahankan Skripsi ini di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari Kamis, Tanggal 23 September 2021

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua

Sekretaris

Dr. H.RUDIHARTONO ISMAIL, M.Pd
NIP.197004081997021002

TIOMY BUTSIANTO ADI, S.E, M.Si
NIDN. 1411057501

Anggota

Anggota

SOLTAN TAKDIR, ST, M.Si
NIDN. 1214018301

HASRIANI M., M.Pd
NIDN. 1409128201

Mengetahui

Dekan FISIP UNAIM Yapis Wamena

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur patut penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esakarena atas segala rahmat dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak, baik dalam memberikan bimbingan, dorongan, petunjuk dan doa. Untuk itu maka pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena,
2. Ibu **Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si** selaku Dekan Fakultas FISIP Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.
3. Bapak **Shairil Robo, S.Sos., M.IP**, selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan beserta jajarannya yang mendukung selama proses perkuliahan.
4. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** selaku pembimbing I.
5. Bapak **Tiomy Butsianto Adi, S.E., M.,Si** selaku pembimbing II, atas segala bimbingan, arahan, saran dan masukan serta pembelajaran yang diberikan selama proses penyusunan tulisan ini
6. 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, juga kepada Seluruh Staf yang telah membantu penulis selama menjalani masa studi.
7. Ayahanda **Helema Wuka** dan Ibunda **Welmina Wetipo** yang tiada hentinya menyertakan doa bagi penyelesaian studi penulis.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa/i Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena atas segala

bantuan dan kebersamaannya selama penulis masih di bangku perkuliahan.

9. Kepada semua pihak yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu, yang selalu ada dan rela membantu penulis baik sejak duduk di bangku perkuliahan maupun selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya semoga segala kebaikan yang telah diberikan akan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan secara khusus para pembaca sekalian.

Wamena, September 2021

Penulis,

ROSALIA WUKA

NIM. 2016 10224

ABSTRAKSI

ROSALIA WUKA. 201610224_____

“Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya” (Pembimbing: Dr. H. Rudi Hartono Ismail, M.Pd dan Tiomy Butsianto Adi, S. E., M.Si.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya. Jenis Penelitian Deskriptif dengan analisis Kualitatif. Penentuan 5 orang informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik Pengambilan data dengan instrumen pedoman wawancara.

Analisis data secara kualitatif menggunakan teknik reduksi data untuk memperoleh kesimpulan umum tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya dengan indikator Otokratis, Militeristik, Paternalistik, Kharismatik dan Demokratis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya adalah Demokratis dengan sifat-sifatnya memandang kantor distrik sebagai milik bersama, terbuka terhadap saran dan masukan dari bawahan, memberikan kebebasan berkreasi kepada bawahan dalam menjalankan tugas, memberikan sanksi lisan kemudian tertulis kepada bawahan, memperlakukan bawahan sebagai partner atau rekan kerja., memberikan ruang kepada bawahan untuk bebas berpendapat dan berperilaku adil kepada bawahan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepala Distrik, Asolokobal.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| Halaman Persetujuan | i |
| Daftar Isi | ii |
| Daftar Tabel | iii |
| Daftar Gambar | iV |
| Daftar Lampiran | V |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 6 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 6 |
| E. Kegunaan Penelitian | 6 |
| BAB II. LANDASAN TEORI | 8 |
| A. Kepemimpinan..... | 8 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 8 |
| 2. Teori Kepemimpinan | 9 |
| 3. Gaya Kepemimpinan | 12 |
| B. Penelitian Terdahulu | 16 |
| C. Definisi Operasional | 17 |
| D. Kerangka Konseptual Penelitian | 18 |
| BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN | 20 |
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian | 20 |
| 1. Lokasi Penelitian | 20 |
| 2. Waktu Penelitian | 20 |
| B. Jenis Penelitian | 20 |
| C. Informan Sumber Data..... | 20 |
| D. Instrumen Penelitian | 21 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 21 |
| 1. Wawancara | 21 |
| 2. Observasi | 22 |
| 3. Dokumentasi | 22 |
| 4. Keabsahan Data Penelitian | 22 |
| F. Teknik Analisa Data | 24 |
| 1. Reduksi Data | 24 |
| 2. Display Data | 24 |
| 3. Verifikasi Data | 24 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 26 |
| A. Hasil Penelitian | 26 |
| 1. Keadaan Lokasi Penelitian | 26 |
| 2. Keadaan Umum Informan | 28 |
| 3. Penyajian Data | 38 |
| B Pembahasan | 45 |
| 1. Gaya Otokratis | 46 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Gaya Kepemimpinan Militeristik..... | 46 |
| 3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik..... | 47 |
| 4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik | 48 |
| 5. Gaya Kepemimpinan Demokratis..... | 48 |
| BAB V PENUTUP | 52 |
| A. Kesimpulan | 52 |
| B. Saran | 52 |
| Daftar Pustaka | 53 |
| Lampiran | 56 |

DAFTAR TABEL

| | Halama n |
|--|-------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 16 |
| Tabel 3.1 Jumlah Informan Penelitian | |
| 20 | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 18 |
| Gambar 3.1 Gambar Langkah-langkah Analisis Data | 24 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Wawancara
- Lampiran 2. Identitas Informan
- Lampiran 3. Skrip Hasil Wawancara
- Lampiran 4. Hasil Analisis Data
- Lampiran 5. Verifikasi Data (Member Chek) Informan
- Lampiran 6. Kronologis Pengambilan Data Melalui Wawancara Dengan Informan, 2021
- Lampiran 7. Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 10. Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistim pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sesuai dengan amanat undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis. Kepemimpinan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda pemerintahan, yang dilakukan dengan meyakinkan bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir, bertindak sedemikian rupa sehingga melalui fikiran yang positif, memberikan sumbangsih nyata dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Terry dan Frankin mendefinisikan bahwa: Kepemimpinan dengan hubungannya dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan tanggung jawab, memberikan perintah, melimpahkan

wewenang, mempercayakan bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas dan lain-lain. Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, salah satunya adalah dengan cara mendorong para pegawai agar dapat bekerja dengan efektif sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan. Pemimpin di setiap organisasi memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil di bidang pekerjaannya, sebagai seorang yang membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan sejumlah pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian dibutuhkan sebuah strategi dan kerja sama yang baik antar pemimpin dan para pegawainya.

Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya. Maksud fungsi di sini adalah jabatan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya, yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan organisasinya masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi kelompok atau organisasinya. Pemimpin yang membuat keputusan dengan memberikan situasi kelompok atau organisasi akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsifungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya. Oleh karena itu

fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap para pegawainya yang malas dan berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberikan teguran dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi ini sebaiknya seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah dan hukuman yang telah diberikan kepada mereka.

Fungsi kepemimpinan adalah menggerakkan orang yang dipimpin menuju tercapainya tujuan organisasi. Agar dapat menanamkan kepercayaan pada orang yang dipimpinnya dan menyadarkan bahwa mereka mampu berbuat sesuatu dengan baik. Disamping itu, pemimpin harus memiliki pikiran, tenaga dan kepribadian yang dapat menimbulkan kegiatan dalam hubungan antar manusia. Fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin di tuju sesuai dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, fungsi kepemimpinan adalah mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok yang bertujuan untuk membantu organisasi bergerak kearah pencapaian tujuan. Dengan demikian inti kepemimpinan bukan pertama-tama terletak pada kedudukannya dalam organisasi, melainkan bagaimana pemimpin melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin.

Setiap organisasi selalu dihadapkan pada persoalan keterbatasan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Interaksi antara berbagai sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai sasarannya secara efektif. Efektivitas kerja dapat

didefinisikan sebagai kemampuan melakukan sesuatu secara benar dan sebagai kemampuan melakukan sesuatu tepat pada sasaran. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber terkait yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan. Efektivitas kinerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak, sangat tergantung bila tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan dan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya anggaran yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja adalah kemampuan kerja bagi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dengan membawa keuntungan bagi organisasi dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, apabila kepemimpinan camat mampu meningkatkan efektivitas kinerja para pegawainya maka, organisasi tersebut akan mendapatkan keuntungan terhadap pencapaian tujuan dengan waktu yang singkat dalam bekerja dan perolehan hasil kerja yang singkat. Apabila usaha-usaha positif tersebut untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai telah dilakukan, maka hal itu akan memberikan nilai tambah terhadap kepemimpinan camat itu sendiri.

Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya adalah salah satu instansi pemerintahan. Kepala Distrik adalah perangkat pemerintahan wilayah Distrik yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan

pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai Kantor Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya. Namun, yang sering terjadi sering sekali para pegawai datang terlambat ke kantor pada jam yang telah ditentukan, bahkan mereka tidak mengikuti acara apel pagi sesuai dengan setandar kedisiplinan pegawai bahkan mereka juga meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Disinilah dituntut peran dan fungsi kepemimpinan Kepala Distrik dalam mengelola para pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif dan disiplin demi terwujudnya tujuan pemerintahan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Menurut I Komang Ardana dkk, (2012, hlm. 181), berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan para ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitasnya dalam pemimpin. Pamudji (1993: 122) menyatakan bahwa: "Berbicara tentang kepemimpinan ini (leadership style), sebenarnya kita berbicara tentang bagaimana pimpinan menjalankan tugas kepemimpinannya, misalnya gaya apa yang dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah atau ajakan-ajakan kepada yang diperintah".

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap staf Distrik Asolokobal, diperoleh informasi bahwa perilaku Kepala Distrik kurang aktif di Kantor dan semua aparat Distrik juga ikut tidak selalu hadir dan kurang aktif melakukan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini diduga dikarenakan oleh kondisi pandemi covid 19. Staf Kantor Distrik Asolokobal mengatakan bahwa saat ini kehadiran pegawai Distrik di Kantor tidak lagi sesuai dengan jam pelayanan kantor. Kehadiran pegawai kadang tidak lengkap dan yang masuk kantor juga sering

masuk jam 9.00 WIT dan pulang sekitar jam 13.00 WIT. Informasi ini menunjukkan bahwa ketika melaksanakan tugas dan fungsinya saat ini, gaya memimpin melalui sikap dan perilaku Kepala Distrik Asolokobal sebagai pemimpin mempengaruhi sikap dan perilaku staf atau bawahannya di kantor sehingga berakibat pada pelayanan masyarakat kurang optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut mendorong penulis untuk mengkaji lebih mendalam sehingga dapat diketahui lebih jelas mengenai bagaimana gaya kepemimpinan Camat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin di Distrik Asolokobal.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang pada penelitian diatas berkaitan dengan Sistem cara Kepala Distrik Memimpin di Kantor dan lingkungan Distrik, maka fokus penelitian adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal dengan mengacu kepada tipe-tipe Gaya Kepemimpinan antara lain;

1. Tipe Otokratis
2. Tipe Militeristik
3. Tipe Paternalistik
4. Tipe Kharismatik
5. Tipe Demokratis

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Bagaimanakah Tipe/Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Dalam memimpin di Kantor Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Tipe/Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Pemerintah Kabupaten Jayawijaya, hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam penyusunan kebijakan pengangkatan Kepala Distrik.
- b. Bagi Distrik Asolokobal , hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kepemimpinan Kepala Distrik.
- c. Bagi masyarakat, hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan tentang Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Salah satu dari elemen kunci kepemimpinan adalah *influence* (pengaruh). Pertimbangan utama dari para pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk melakukan hal-hal yang diperlukan dalam mencapai goal yang spesifik dan pertimbangan lainnya adalah dengan membangun hubungan dengan para pengikutnya berdasarkan kepercayaan, harapan atau rasa ketergantungan dan kepedulian yang sebenarnya satu sama lain.

Rost (1993) dalam Safaria (2004) mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Neal and Griffin (1999), menyatakan kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan, tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, kapan saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2006).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu

kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. McShane dan Von Glinow (2010: 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011:171). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Teori Kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015:249-271):

1) Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifatsifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiastik, dan keberanian.

2) Teori Perilaku

Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap Trait theories atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif

3) Teori Kontinjensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai Situational theory. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

4) Teori Sedang Tumbuh

Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.

- a) Charismatic Leadership. Charismatic leadership adalah kemampuan memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama charismatic leader karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.
- b) Transactional leadership Transactional leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan
- c) Menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Transactional leader menurut Bass (Robbins, 2015: 344) mempunyai karakteristik sebagai berikut:
 - (1) Contingent reward. Kontrak atas pertukaran reward atas usaha, menjanjikan reward atas kinerja baik, mengenal penyelesaian
 - (2) Management by exception (active). Mengamati dan mencari deviasi dari aturan dan standar, melakukan tindakan korektif.
 - (3) Management by exception (passive). Campur tangan hanya dilakukan apabila standar tidak dicapai.
 - (4) Laissez-faire. Melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.
- d) Transformational Leadership Transformational Leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi

dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Elemen dari transformational leadership adalah (McShane dan Von Glinow, 2010: 373):

- (1) Develop a strategic vision, membangun visi strategis. Pemimpin transformasional menimbulkan visi masa depan perusahaan yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikir. 18
 - (2) Communicate the vision, mengomunikasikan visi. Apabila visi adalah substansi kepemimpinan transformasional, mengomunikasikan visi adalah merupakan proses. Kualitas kepemimpinan yang paling penting adalah tentang bagaimana pemimpin dapat membangun dan berbagi visi mereka untuk organisasi.
 - (3) Model the vision, pemodelan visi. Pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi mereka menjadikannya. Mereka melakukan “walk the talk” dengan melangkah keluar dan kenyamanan eksekutif dan melakukan sesuatu yang mencerminkan visi.
 - (4) Build commitment to the vision, membangun komitmen pada visi. Mentransformasi visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol, dan cerita membangun antusiasme yang memberi energi orang untuk menerima visi sebagai miliknya.
- e) Visionary Leadership Kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk menciptakan dan artikulasi visi masa

depan yang realistik, kredibel, atraktif untuk organisasi atau unit organisasional, yang tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang.

- f) Attribution theory of Leadership Tugas atribusional utama pemimpin adalah mengategorikan penyebab perilaku pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi: person, entity, atau context.

3. Gaya Kepemimpinan

Istilah gaya atau tipe kepemimpinan adalah sama dengan cara yang dipergunakan seseorang untuk mempengaruhi para pengikutnya. Apabila gaya atau tipe yang digunakan seorang pemimpin tersebut tepat dan baik, maka para bawahan atau pengikutnya akan dengan suka rela mengikuti kemauan pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan memiliki urgensi dalam menggerakkan bawahan agar berperilaku sesuai yang diharapkan. Menurut Hersey & Blanchard (2008 : 178) bahwa dalam menggunakan gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh kemauan dan kemampuan anggota organisasi. Karena itu seorang pemimpin yang berhasil harus mengenal situasi dan kondisi organisasi, terutama melihat kemauan dan kemampuan anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya, maka akan menentukan pilihan gaya kepemimpinan yang mana yang akan digunakan.

Fleisman dan Peters (1962), menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditujukan pemimpin

pada saat mempengaruhi orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain.

Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Murni (2009 : 288) dalam buku Ir. Agustinus Hermino, S.P., M.Pd (2014 : 136), terdiri dari 5 (lima) jenis antara lain :

1) **Gaya Otokratis** Sifat pemimpin ini adalah:

- a. menganggap organisasi sebagai milik pribadi;

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku karya Anton Athoillah, dalam kepemimpinan otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, menganggap bahwa organisasi sebagai alat;

- b. tidak menerima kritik saran dan pendapat;

Menurut Quamila, A.(2021), Pemimpin tidak merasa perlu berkonsultasi dengan bawahannya. Pemimpin akan mempertimbangkan pilihan yang berbeda dan membuat keputusan berdasarkan pemahaman dan penilaiannya sendiri.

- c. sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

Menurut Sondang P. Siagian, Pemimpin Otokratis terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum.

2) **Gaya Militeristik** Sifat pemimpin ini adalah :

- a. sering mempergunakan sistem perintah/instruksi;
Menurut Rizqiyah, R (2015), Tipe kepemimpinan militeristik adalah tipe pemimpin yang memiliki disiplin tinggi dan biasanya menyukai hal-hal yang formal. Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan perintah.
- b. menyandarkan diri kepada pangkat dan jabatan;
Menggunakan pangkat dan jabatan dalam mempengaruhi bawahan untuk bertindak, (Rizqiyah, R .2015).
- c. disiplin keras;
- d. tidak senang dikritik;
- e. menggemari upacara-upacara.

3) **Gaya Paternalistik** Sifat pemimpin ini adalah:

- a. memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak
- b. bersikap terlalu melindungi;
- c. jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan;
- d. jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi;
- e. jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif;
- f. bersifat maha tahu.

Menurut Mattayang B (2019), Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layaknya dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai

kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang peternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

- 4) **Gaya Karismatik** Pemimpin yang tergolong tipe ini umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadinya yang dibawa sejak lahir. Dengan demikian, pemimpin yang karismatik ini biasanya memiliki kekuatan gaib (supranatural power), dimana dari penampilannya memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh.

Menurut Rizqiyah, R (2015), Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya (Kartono, 2010).

- 5) **Gaya Demokratis** Sifat pemimpin ini adalah:
- a. selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan kewajiban sebagai manusia;
 - b. berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan;
 - c. senang menerima saran, pendapat dan kritik;

- d. mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi;
- e. memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, pekerjaan dalam arti bahwa ada toleransinya terhadap kesalahan yang diperbuat oleh bawahan;
- f. berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahannya;
- g. membimbing bawahan untuk lebih berhasil daripadanya.

Menurut Tipe Rizqiyah, R (2015), kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari pemimpin otoriter. Disini pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.

B. Matriks Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu.

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Sumber Referensi |
|----|---------------|---|--|---|
| 1. | S ALAM | ANALISIS KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAMBUTAN | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan kepemimpinan Camat Sambutan Kota Samarinda secara aplikatif mampu meningkatkan kinerja pegawai. | Jurnal Administrative Reform, Vol. 5, No. 4, Desember 2017 (178-189) ISSN:2337-7542 |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| | | KOTA SAMARINDA | | |
| 2. | Reni Puji Lestari, Imam Hardjanto, Abdullah Said | KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kecamatan Mojoroto Kota Kediri) | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemimpin lebih menerapkan teori kepemimpinan situasional dan mengkombinasikanya dengan tipe demokratis. hal ini dapat dilihat dari proses partisipasi pengambilan keputusan yang selalu melibatkan bawahan, pendelegasian wewenang yang sudah diterapkan, pengasawan kerja, serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan. | Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 3, No.1, h. 157-164, (2013) |
| 3. | Adi Lestari | GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT (Studi Kasus di Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan) | dari beberapa indicator yang telah disajikan terkait gaya kepemimpinan Camat Toapaya, menyimpulkan bahwa Camat Toapaya Kabupaten Bintan menerapkan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dimana kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerjasama yang serasi, menimbulkan loyalitas dan partisipasi bawahan agar berusaha memiliki organisasi. | Jurnal Umrah.ac.id ,Tahun 2015 |

C. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan makna dari maksud dari variabel serta indikator penelitian. Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

- a. Kepemimpinan adalah Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mendorong bawahannya untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

- b.** Gaya Kepemimpinan adalah cara-cara yang dipergunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya, yang dapat dilihat dari sifat-sifat dan kepribadian yang ada pada pemimpin tersebut
- c.** Gaya Otokratis adalah pemimpin bertindak sebagai diktator yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, menganggap bahwa organisasi sebagai alat, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum.
- d.** Gaya Militeristik adalah kepemimpinan yang memiliki disiplin tinggi dan biasanya menyukai hal-hal yang formal. Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan perintah.
- e.** Gaya Paternalistik adalah Gaya kepemimpinan mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.
- f.** Gaya Kharismatik adalah kepemimpinan yang memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.
- g.** Gaya Demokratis adalah pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga

tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.

D Kerangka Konseptual Penelitian

Analisis untuk mengetahui Bagaimana Gaya Kepemimpinana Kepala Distrik Asolokobal, dapat dilihat pada kerangka pikir berikut ini :



Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual Penelitian, 2021

Pada gambar 2.1 di atas, maka alur penelitian yang akan dilakukan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal dengan mengidentifikasi cara-cara memimpin berdasarkan sifat-sifat dan kepribadian Kepala Distrik dalam menggerakkan bawahannya menurut gaya kepemimpinan Otokratis, Militeristik, Paternalistik, Kharismatik dan Demokratis.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya.

2. Waktu penelitian.

Waktu penelitian direncanakan selama 1 (Satu) bulan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Pada dasarnya pendekatan kualitatif lebih banyak mementingkan segi proses, pada proses tersebut setiap langkah yang dilakukan untuk menggali informasi yang berkenaan dengan analisis gaya kepemimpinan kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya, diharapkan data yang diperoleh lebih lengkap, lebih mendalam dan dapat dipercaya serta lebih bermakna.

Menurut Bodgan dan Taylor (moleong, 1993:3) yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif ialah “ sebagai sebuah prosedur dasar penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati”.

C. Informan Sumber Data

Informan sebagai sumber data ditentukan secara purposive sampling, yaitu suatu teknik sampling atau teknik pengambilan informan sumber data secara sengaja dengan pertimbangan tertentu. Informan ditentukan dari Staf Distrik Asolokobal dengan pertimbangan Staf Distrik secara langsung mengalami sehingga memahami dan mengetahui kepemimpinan Kepala Distriknya. Informan juga diambil salah satu kepala kampung agar dapat memberikan informasi dari sudut pandang kepala kampung yang dipimpin oleh Kepala Distrik.

Dengan demikian Informan sumber data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Sampel / Informan Penelitian 2020.

| N0 | Informasi | Jumlah Informasi |
|----|-----------------------|------------------|
| 1 | Sekretaris Distrik | 1 Orang |
| 2 | Kepala Urusan (KAUR) | 2 Orang |
| 3 | Staff | 1 Orang |
| 4. | Kepala Kampung Sinata | 1 Orang |
| | Jumlah | 5 Orang |

Dari tabel di atas maka jumlah informan adalah 5 orang aparat Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan di gunakan untuk mengumpulkan data, instrument penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir observasi, formulir-formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya, **Notoatmodjo(2010)**.

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data Primer dalam penelitian ini adalah menggunakan Pedoman Wawancara yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang menjadi acuan untuk melakukan wawancara terhadap informan terkait dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini sesuai dengan pendapat nasution (1998:59) mengemukakan bahwa “banyak teknik yang dapat

digunakan untuk mengumpulkan data, diantaranya, wawancara, observasi dan dokumentasi”.Ketika teknik pengumpulan data tersebut diharapkan dapat saling melengkapi sehingga diperoleh suatu informasi yang diharapkan.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan Informan. Jenis data yang dikumpulkan adalah Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya. Menurut Nasution (1996: 54) bahwa wawancara dalam penelitian kualitatif adalah Wawancara yang dilakukan sering bersifat terbuka dan tak berstruktur, dan tidak menggunakan tes standar atau instrument lain yang telah diuji validitasnya. Ia mengobservasi apa adanya dalam kenyataan dan mengajukan pertanyaan dalam wawancara menurut perkembangan wawancara itu secara wajar berdasarkan ucapan dan buah pikiran yang dicetuskan orang yang diwawancarai.

Selanjutnya wawancara dalam penelitian kualitatif dipertegas oleh Moleong (1993:186) “wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan”.

Sementara itu, beberapa cara pencatatan wawancara menurut Riyanto (1996:68) menyebutkan sebagai berikut:

1. Pencatatan secara langsung, yakni melakukan wawancara dan sambil mencatat.
2. Pencatatan dan ingatan yakni pencatan dilakukan tidak pada waktu wawancara, tetapi setelah wawancara, yang mengandalkan daya ingatan interview
3. Pencatatan dengan alat recording, yakni pencatatan dengan bantuan alat rekam, seperti rekorder dan lain-lain.

Teknik Wawancara yang digunakan dalam ini peneliti adalah wawancara terstruktur yaitu peneliti menyiapkan berbagai pertanyaan yang berhubungan dengan focus permasalahan yang akan diteliti yang diajukan kepada informan.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian. Hal ini sesuai dengan definisi yang disampaikan oleh Riduwan (2004:104) “Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan apa yang dilakukan”. Observasi dilakukan dengan pengamatan tentang bagaimana cara-cara kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya. Observasi sebagai pengumpulan data atau informasi dilakukan secara sistematis, bukan sebagai sambilan atau kebetulan saja. Dalam observasi akan diusahakan mengamati keadaan yang wajar dan sebenarnya. Tanpa usaha yang disengaja untuk mengatur, mempengaruhi atau memanipulasi objek pengamatan yang sedang diobservasi.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi menurut Arikunto (2003:132) “Teknik dokumentasi yaitu: mencari data mengenai hal atau variable yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya”. Dengan studi dokumentasi ini, diharapkan aspek-aspek kepemimpinan dan gaya kepemimpinan kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya dapat diketahui.

Pada umumnya data atau informasi yang diperoleh dalam penelitian kualitatif bersumber dari manusia, baik itu observasi maupun melalui wawancara. Tetapi pada prakteknya, data-data dan informasi tersebut kadang kala memerlukan data lengkap yang hanya dapat diperoleh melalui dokumentasi. Dokumentasi juga dapat dipakai

sebagai triangulasi untuk memeriksa kesesuaian data dalam penelitian ini.

4. Keabsahan Data Penelitian,

Validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Jadi data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Validitas dibedakan menjadi: Validitas internal (berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai) dan validitas eksternal (berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada objek penelitian). Demi terjaminnya keakuratan data, maka peneliti akan melakukan keabsahan data. Data yang salah akan menghasilkan penarikan kesimpulan yang salah, demikian juga sebaliknya, data yang sah akan menghasilkan kesimpulan hasil penelitian yang benar.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *Transferdibility* (validitas eksternal), *Dependability* (reabilitas), *Confirmability* (Obyektivitas).

1. Dapat Dipercaya (Credibility)

Sebagian instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri, sehingga dapat dimungkinkan dalam pelaksanaan di lapangan terjadi kecondongan purbasangka (bias), untuk menghindari hal tersebut data yang diperoleh perlu diuji kredibilitasnya (derajat kepercayaannya). Pengecekan kredibilitas atau derajat kepercayaan data perlu dilakukan untuk membuktikan apakah yang diamati oleh peneliti benar-benar sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi secara wajar di lapangan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi penggolongan interpretasi data atau pemberian makna dan mencari hubungan antara konsep. Analisis data dilakukan secara terus menerus sejak pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara induktif, Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan mengikuti prosedur atau langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Mille dan Huberman (sugiyono, 2007:337), yaitu: **reduksi data, display data dan verifikasi dan kesimpulan.**

1. **Reduksi data**, pada tahap ini data yang suda terkumpul diolah dengan tujuan untuk menemukan hal-hal pokok dari tipe atau gaya kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya.
2. **Display data**, peneliti pada tahap ini membuat rangkuman temuan penelitian secara sistematis, sehingga pola dan focus inplementasi mudah diketahui. Melalui kesimpulan, data tersebut diberi makna yang relevan dengan focus penelitian,
3. **Verifikasi data**, dalam kegiatan ini peneliti melakukan pengujian atau kesimpulan yang telah diambil dan membandingkan dengan teori-teori yang relevan dengan gaya kepemimpinan Kepala Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya. Pemantapan penguji kesimpulan dihubungkan dengan data awal melalui kegiatan *member check*, sehingga akan menghasilkan suatu penelitian yang bermakna.

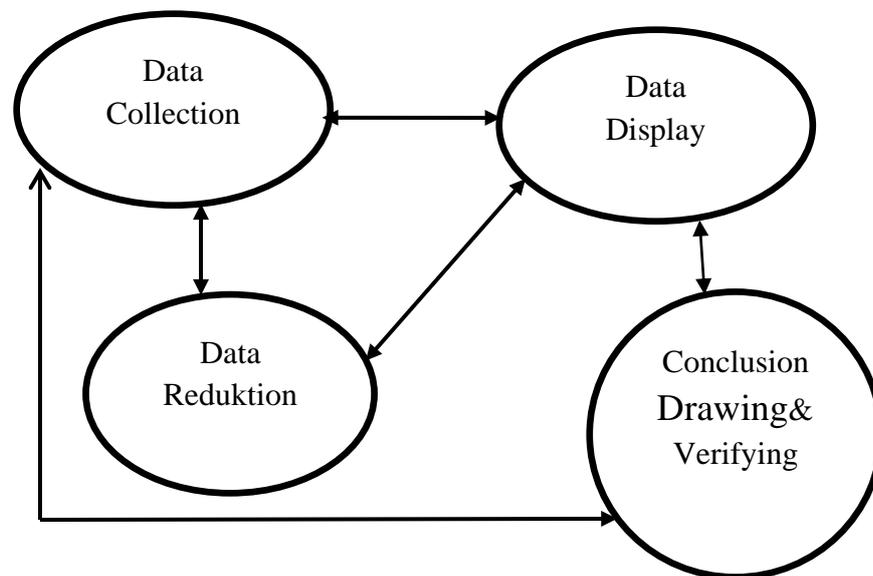
Tahap terakhir adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan dari teori atau hasil penelitian terdahulu, tahap verifikasi teori meliputi perbandingan kejadian, ingrasi teori, pembatasan teori dan penulisan teori atau konsep. Analisis kualitatif ini selain untuk mendeskripsikan gejala yang terlihat dilapangan, juga sebagai latar belakang fakta yang memperkuat jawaban yang diajukan.

Penyusunan kesimpulan diajukan selama penelitian berlangsung sehingga akan menjamin kredibilitas dan obyektivitas penelitian.

Validitas data diupayakan melalui seleksi informan, deskripsi kongkrit, catatan-catatan non verbal dan percakapan serta dokumentasi yang diperoleh pada tempat penelitian.

Jadi analisis data penelitian ini dilakukan adalah reduksi (reduction data) data display data (display data). Dan penarikan kesimpulan (conclusion drwing/verification).

langkah-langka analisis ditunjukkan pada gambar 3.2



Sumber : Sigiyono (2005:91)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Keadaan Lokasi Penelitian

Secara geografis Distrik Assolokobal terletak di bagian timur lembah balim Kabupaten Jayawijaya. Wilayah pemerintahan Distrik Assolokobal Kabupaten Jayawijaya meliputi sembilan Kampung definitif yang memiliki batas-batas Wilayah sebagai berikut: a. Sebelah Utara Helaluwa: b. Sebelah Selatan : Yapema c. Sebelah Timur Hesatum: d. Sebelah Barat : Ninabua Dalam penataan luas wilayah oleh pemerintah Kabupaten Jayawijaya untuk Distrik Assolokobal memiliki luas wilayah yang sangat luas dan sangat potensial dalam produksi hasil bumi, yakni sekitar 7.557 “Tujuh ribu lima ratus lima puluh Tujuh Hektar,” sesuai hasil penataan oleh pemerintah Kabupaten Jayawijaya dalam hal ini Dinas pertanahan Kabupaten Jayawijaya.

a. Iklim.

Iklim ialah suatu keadaan rata-rata dari cuaca di suatu daerah dalam periode tertentu yang meliputi suhu udara, kelembaban dan curah hujan. Distrik Asolokobal berada dalam wilayah kabupaten Jayawijaya maka keadaan iklimnya dapat dijelaskan sesuai data yang diperoleh dari BPS Jayawijaya. Suhu udara bervariasi antara 14,80 C sampai dengan 27,0 C dengan rata-rata tiap bulan mencapai 19,80 C. Pada tahun 2018, suhu terendah ada pada bulan Juni dengan rata-rata suhu udara 18,9 0 C. Dalam setahun rata-rata kelembapan udara berkisar Antara 71% sampai 87% dengan curah hujan Antara 53,6 – 217,5 dan dalam sebulan terdapat kurang lebih 15-27 hari hujan. Musim kemarau dan musim

penghujan sulit dibedakan. Berdasarkan data BMKG, bulan Januari adalah bulan dengan curah hujan terbesar, sedangkan curah hujan terendah ditemukan pada bulan April. (Jayawijaya dalam angka Tahun 2020).

b. Keadaan dan Kesuburan Tanah.

Keadaan tanah di Distrik Assolokobal merupakan tanah yang subur sebagai hasil dari proses sedimentasi dengan warna tanahnya kehitam-hitaman dan subur. Dalam bagian ini berbeda yang telah diuraikan di atas mengenai jenis penggunaan tanah berdasarkan luasnya, maka pada bagian ini diuraikan mengenai potensi tanah berdasarkan kualitasnya. Jenis tanah di Distrik Assolokobal sebagian besar terdiri dari jenis tanah hitam dengan produktivitasnya cukup tinggi (hasil interview penulis dengan Sekretaris Distrik Bapak Yusten Asso, Keadaan wilayah Distrik Assolokobal sebagian besar terdiri dari dataran rendah, yang banyak diusahakan sebagai tempat berkebun masyarakatnya.

c. Flora dan Fauna

Pengertian flora dan fauna secara sederhana flora adalah tumbuhan dan fauna adalah hewan. Sementara pengertian flora secara umum adalah segala jenis tumbuhan serta tanaman yang ada di muka bumi dan Fauna adalah segala jenis hewan yang hidup di muka bumi. Flora dan fauna endemik merupakan sekelompok jenis tumbuhan dan hewan yang hidup pada suatu daerah tertentu.

Sesuai dengan keadaan tanah dan keadaan iklim di Distrik Assolokobal Kabupaten Jayawijaya ditumbuhi tumbuh-tumbuhan sangat beraneka ragam atau berbagai jenis yang terdiri dari tumbuh tumbuhan seperti pohon kasuari, Pohon Sin, Pohon Pinus, Pohon Weki, Pohon Willo dan

pohon buah merah. Selain itu juga terdapat pula tanaman pertanian yang di tanam oleh masyarakat Distrik Assolokobal yaitu, Pisang, Kol, Jagung, Daun Bawang Sawi Putih, Kemangi, daun sup. Selain tanaman tersebut diatas, juga terdapat tanaman jangka pendek seperti Sayur sayuran, Kacang-kacang, Umbi-umbian, kedelai, buncis, kacang merah. Jenis fauna terdapat di Distrik Assolokobal adalah ternak di pelihara oleh masyarakat Distrik Assolokobal seperti Babi, Ayam, Ikan, Sapi, Kambing dan Kelinci.

d. Visi dan Misi

Visi adalah rangkaian kata yang di dalamnya terdapat impian yang harus dicapai, cita-cita termasuk inti dari suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa visi menjadi tujuan suatu organisasi. Yang berisi tentang pemikiran para pendiri organisasi. Pemikiran itu merupakan gambaran dari masa depan dari organisasi tersebut. Misi adalah tujuan utama. Adapun visi dan misi yang tercantum di Kantor Distrik Assolokobal Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai berikut:

Visi

Visi yang ada di Distrik Assolokobal adalah, Bersatu Bangkit, Sejahterakan Rakyat dan Mengangkat Jati Diri Distrik Assolokobal, yang maju, mandiri dan merata.

Misi

Misi dari Distrik Assolokobal Kabupaten Jayawijaya sebagai berikut: Bersama rakyat dari keluarga mewujudkan pembangunan dengan 5k “keadilan, kebenaran, kesetiaan, kejujuran, dan kemampuan” dengan program yaitu:

1. Mengangkat nilai-nilai budaya;
2. Menata tata Distrik dan Kampung;

3. Mengoptimalkan pelayanan kesehatan dan jalan wilayah Distrik Assolokobal;
4. Pelayanan Pendidikan;
5. Mengembangkan Pelayanan Misi, Visi Gereja.

2. Keadaan Informan

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 informan . Berdasarkan hasil penelitian di Distrik Asolokobal Kabupaten Jayawijaya maka keadaan informan dapat dijelaskan berdasarkan keadaan informan menurut; Umur, Tingkat Pendidikan, Jenis kelamin, Status perkawinan dan menurut Jenis pekerjaan.

Keadaan informan menurut umurnya dapat dilihat pada gambar tabel 4.2 sebagai berikut:

tabelr 4.2

Keadaan informan Menurut Umur

| Nomor | Umur | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------|-----------|------------|
| 1 | 40 - 44 | 1 | 20 |
| 2 | 45 - 50 | 3 | 60 |
| 3 | 51 - 55 | 0 | 0 |
| 4 | 56 - 60 | 0 | 0 |
| 5 | 61 - 65 | 1 | 20 |
| 6 | 66 - 70 | 0 | 0 |
| JUMLAH | | 5 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 4.2 diatas dilihat bahwa dari informan sebanyak 5 orang, Menurut umurnya informan berumur di atas sampai 40 sampai dengan 41 tahun sebanyak 20 % , 45 - 50 tahun 60%. Dari tabel juga diketahui responden tidak ada yang berumur 51 sampai 60 tahun dan di atas 66 tahun. Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa Keadaan informan menurut umur berada pada kategori usia produktif. Menurut BPS, usia produktif adalah kelompok usia antara 15 tahun sampai 64 tahun. Jika dilihat

berdasarkan klasifikasi kelompok umur menurut WHO (*World Health Organisation*), sa Produktif (*Adult*). Selanjutnya terkait dengan usia Dewasa, Prof. Soekoemanta menggolongkan Usia Dewasa dalam dua kategori yaitu (1) Usia Dewasa Muda dengan umur 18 sampai 25 tahun dan (2) Usia Dewasa Tua dengan umur 25 sampai 60 tahun). Oleh karena itu dapat juga disimpulkan bahwa keadaan informan menurut umur tergolong dalam umur Dewasa.

Keadaan informan menurut Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Keadaan informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Nomor | PENDIDIKAN | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------------|------------------|-------------------|
| 1 | SD | 1 | 20 |
| 2 | SMP | 0 | 0 |
| 3 | SMU | 3 | 60 |
| 4 | D3 | 1 | 20 |
| JUMLAH | | 5 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 4.3 diatas dilihat bahwa tingkat pendidikan yang terbanyak adalah Sekolah SMU sebanyak 60 %. Selanjutnya D3 dan SD masing masing 20% yang menunjukkan tingkat pendidikan tertinggi adalah Sarjana D3.

Keadaan informan menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4.4

Keadaan informan Menurut Jenis Kelamin

| Nomor | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 5 | 100 |
| 2 | Perempuan | 0 | 0 |
| JUMLAH | | 5 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa keadaan informan menurut jenis kelamin semuanya Laki-laki yaitu sebanyak 100 %. Sedangkan perempuan tidak ada.

Keadaan informan menurut Status Kawin/Tidak Kawin dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Keadaan informan Menurut Status Kawin/Tidak Kawin

| Nomor | Perkawinan | Frek | Persentase |
|--------|------------|------|------------|
| 1 | Kawin | 5 | 100 |
| 2 | Tdk. Kawin | 0 | 0 |
| Jumlah | | 5 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa informan semuanya berstatus kawin yaitu 5 atau 100%.

Keadaan informan menurut Jenis Pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Keadaan informan Menurut Jabatan

| No | Nama | Jabatan |
|----|-------------|--------------------------|
| 1 | Informan 1 | Sekretaris Distrik |
| 2 | Informasi 2 | Sie. Pemb. Masy. Kampung |
| 3 | Informan 3 | Sie. Pelayanan Umum |
| 4 | Informan 4 | Staf Distrik |
| 5 | Informan 5 | Kepala Kampung Sinata |

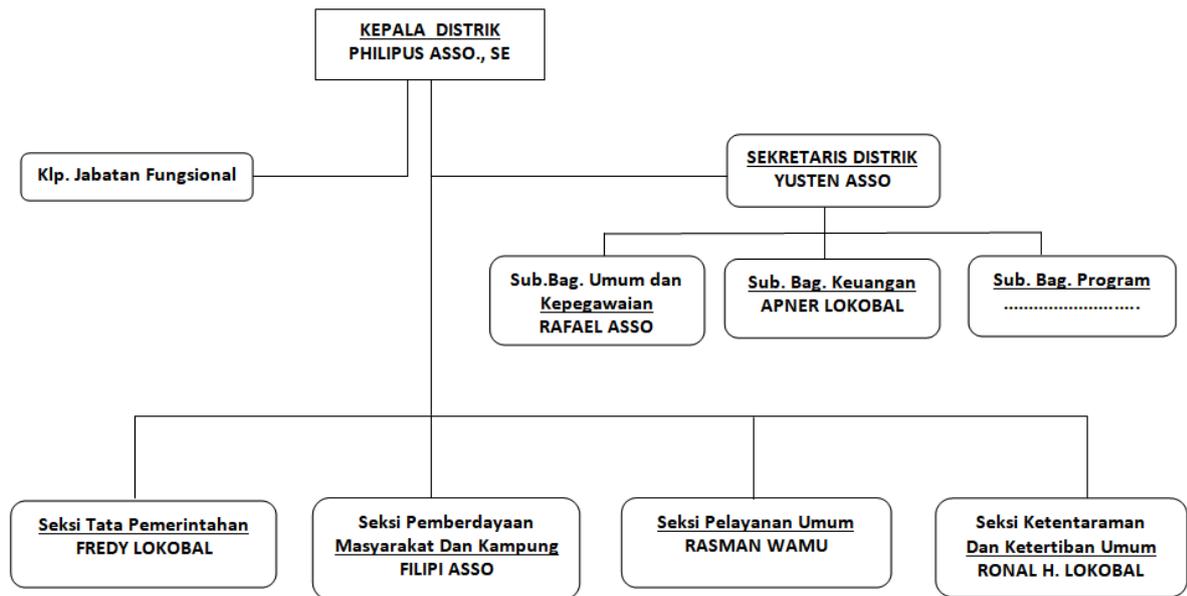
Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 4.6 diatas dilihat bahwa keadaan informan menurut jabatannya masing masing sesuai dengan Penentuan Informan dalam metodologi yaitu sekretaris Distrik, Kepala Seki Pemberdayaan Masyarakat Kampung, Kepala Seksi Pelayann Umum, Staf Distrik dan Kepala kampung Sinata.

h. Struktur Pegawai Distrik

Struktur organisasi merupakan salah satu komponen penting yang harus ada dalam organisasi yang memuat terkait pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu persusahaan atau instansinya. Struktur organisasi adalah sebuah susunan sebagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang di masyarakat. Dengan adanya struktur organisasi maka kita bisa melihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda biasa koordinasikan dengan baik. Selain itu, dengan adanya struktur organisasi kita bisa mengetahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah, maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi Pemerintahan Distrik Assolokobal dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pemerintahan Distrik Asolokobal Tahun 2021.

i. Tugas dan Fungsi Distrik

- a. Koordinasi pemberdayaan masyarakat;
- b. Ketenteraman dan ketertiban umum;
- c. Penegakan peraturan perundangan;
- d. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum;
- e. Kegiatan pemerintahan;
- f. Membina pemerintahan Kampung/Kelurahan;
- g. Pelayanan masyarakat yang belum dilaksanakan Kampung/Kelurahan.

1) Tugas dan Fungsi Kepala Distrik

Kepala Distrik mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:

- a) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;

- c) Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan perundang-undangan;
- d) Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- f) membina penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau kelurahan;
- g) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Kampung atau kelurahan

Kepala Distrik dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan program dan kegiatan Distrik;
- b) Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Distrik;
- c) Penyelenggaraan kegiatan pembinaan ideologi Negara dan kesatuan bangsa;
- d) Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- e) Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan terhadap kegiatan di bidang ketentraman dan ketertiban umum;
- f) Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan bidang ekonomi dan pembangunan;
- g) Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan bidang sosial dan kemasyarakatan;
- h) Pelaksanaan penatausahaan Distrik;
- i) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) **Tugas dan Fungsi Sekretaris Distrik**

Sekretariat Distrik dipimpin oleh seorang Sekretaris Distrik yang selanjutnya disebut SEKDIS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Distrik; Sekretariat Distrik mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian.

Dalam menyelenggarakan tugas Sekretariat Distrik mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian ;
- b. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat ;
- c. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan ;
- d. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) **Tugas dan Fungsi kasubbag Perencanaan dan Program**

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Distrik. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas pokok menyusun perencanaan program dan pengelolaan administrasi keuangan sebagai berikut:

- a. Dalam melaksanakan tugas Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi;
- b. penyiapan bahan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan;

- c. Penyiapan bahan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Penyelenggaraan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan.

4) Tugas dan Fungsi Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Distrik. Sub Bagian Umum dan kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan umum dan kepegawaian:

- a. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan Distrik;
- b. Pengelolaan kearsipan Distrik;
- c. Penyusunan bahan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- d. Penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

5) Tugas dan Fungsi Kasi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan Bertanggung jawab kepada kepala Distrik; Seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pemerintahan; Dalam melaksanakan tugas, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan;
- b. Penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan;
- c. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi
- d. Pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan;
- e. Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan.

6) Tugas dan Fungsi Kasi ketenteraman dan Ketertiban Umum

Seksi ketenteraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Distrik; Seksi ketenteraman dan Ketertiban mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum; Dalam melaksanakan tugas, Seksi ketenteraman dan Ketertiban Umum mempunyai fungsi:

- a. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum;
- b. penyusunan program dan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum;
- d. penyelenggaraan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum.

7) Tugas dan Fungsi Kasi Perekonomian

Seksi Perekonomian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Distrik; Seksi Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas pokok merumuskan dan Pelaksanakan kebijakan teknis bidang perekonomian. Dalam melaksanakan tugas, Seksi Perekonomian mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang perekonomian;
- b. Penyusunan program dan kegiatan seksi perekonomian;
- c. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang perekonomian;
- d. Penyelenggaraan kegiatan bidang perekonomian.

8) Tugas dan Fungsi Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Distrik; Seksi Pembangunan mempunyai tugas pokok merumuskan dan Pelaksanakan kebijakan teknis bidang perekonomian dan pembangunan.

- a. Dalam melaksanakan tugas, Seksi Pembangunan mempunyai fungsi :
- b. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pembangunan;
- c. Penyusunan program dan kegiatan seksi pembangunan;
- d. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi
- e. Pelaksanaan kegiatan bidang pembangunan;
- f. Penyelenggaraan kegiatan bidang pembangunan.

9) **Tugas dan Fungsi Seksi Kesejahteraan Masyarakat**

Seksi kesejahteraan rakyat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Distrik; Seksi kesejahteraan masyarakat mempunyai tugas pokok Mengoordinasikan penyelenggaraan dan kegiatan dibidang pendidikan, kesehatan, sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, pemberdayaan perempuan, keluarga berencana dan Agama di tingkat Distrik. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada aya t (2), seksi kesejahteraan rakyat mempunyai fungsi:

- a. Melakukan pengumpulan bahan penyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang Agama, termasuk urusan gaji, serta pendidikan dan kesehatan di Distrik;
- b. Melakukan pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Distrik;

- c. Melakukan pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Distrik;
- d. Melaporkan pelaksanaan kegiatan kesejahteraan rakyat di wilayah Distrik kepada kepala Distrik;

Rincian tugas seksi kesejahteraan masyarakat adalah:

- a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial berdasarkan data dan program Pemerintah Distrik dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- b. Membagi tugas kepada bawahan dengan memberikan arahan sesuai dengan bidang dan permasalahannya agar melaksanakan tugas dapat dilaksanakan dengan tuntas;
- c. Memberikan petunjuk kepada bawahan dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja yang diberikan dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran kerja;
- d. Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil yang dicapai sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier;
- e. Menyelenggarakan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial;
- f. Menyelenggarakan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, olah raga kebudayaan, pariwisata dan kesehatan masyarakat serta pemberdayaan perempuan;
- g. Mengevaluasi kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial secara keseluruhan;
- h. Membuat laporan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

3. Penyajian Data

Mengacu pada pedoman wawancara untuk memperoleh data maka dapat disajikan data hasil wawancara tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Assolokobal menurut ke lima informan sebagai berikut:

1) Pertanyaan 1 :

“Bagaimana Pendapat Bpk/ibu tentang rasa memiliki Kepala Distrik terhadap Kantor Distrik ini?.”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Informan 1, bahwa:

“Rasa memiliki terhadap kantor Distrik kurang karena tdk selalu hadir di kantor, tetapi kepala distrik menyampaikan bahwa kantor distrik adalah milik bersama seluruh aparat dan masyarakat”.

b) Menurut informan 2 bahwa:

“Rasa memiliki terhadap kantor distrik cukup baik karena walaupun tidak selalu hadir di kantor, tetapi tetap melaksanakan tugas di kantor bersama sama aparat/staf Distrik yang lain.”

c) Menurut informan 3 bahwa:

“Rasa memiliki terhadap kantor Distrik kurang karena tdk selalu hadir di kantor, tetapi kepala distrik menyampaikan bahwa kantor distrik adalah milik bersama seluruh aparat dan masyarakat”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Rasa memiliki terhadap kantor distrik , Kepala Distrik mengutamakan saling percaya dan kebersamaan dengan semua staf yang ada di kantor dan untuk membangun di Distrik maka merasa memiliki.”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Rasa memiliki terhadap kantor distrik , Kepala Distrik melakukan pertemuan dengan kepala kepala kampung di kantor Distrik dan memanfaatkan kantor Distrik untuk pelayanan masyarakat jadi ada merasa memiliki.”.

Berdasarkan semua pendapat informan terhadap pertanyaan 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat kelima informan cenderung terkait langsung dengan tipe kepemimpinan Demokratis karena semuanya mengandung makna penting bahwa kepala Distrik menganggap kantor distrik sebagai milik bersama.

2) Pertanyaan 2 :

“Apakah Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan kritik atau masukan dari staf distrik?”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Menurut Informan 1, bahwa:

“Kepala Distrik Tidak terbuka soal keuangan karena urusan keuangan hanya koordinasi dengan Sub Bidang Keuangan.”

b) Menurut Informan 2 bahwa:

“Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf.”

c) Menurut Informan 3 bahwa:

“Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf dan melakukan evaluasi kinerja dalam seminggu sekali”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf, dan terbuka soal keuangan.”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf”.

Dari semua pendapat informan di atas, hanya informan 1 yang mengatakan bahwa kepala distrik Asolokobal tertutup terutama soal keuangan. Ini tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan Demokrasi, tetapi biasanya cenderung menjadi sifat gaya kepemimpinan Otokratis. Sedangkan empat informan lainnya berpendapat sama bahwa Kepala Distrik Terbuka dengan saran dan masukan dari staf. Oleh karena itu, pendapat informan untuk pertanyaan 2 lebih dominan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan kepala distrik adalah Gaya Demokratis.

3) **Pertanyaan 3 :**

“Dalam memberikan tugas/pekerjaan apakah kepala Distrik menggunakan cara paksaan atau perintah sesuai keinginannya, atau memberi kebebasan kepada semua pegawai berkreasi dalam melaksanakan tugas?”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Menurut informan 1, bahwa:

“Tidak ada kebebasan menjalankan tugas, semua harus sesuai perintah dan penugasan.”

b) Menurut informan 2 bahwa:

“Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan.”

c) Menurut informan 3 bahwa:

“Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan”.

Dari semua pendapat informan di atas, hanya informan 1 yang mengatakan bahwa kepala distrik Asolokobal menginginkan agar tugas yang dilaksanakan bawahan harus sesuai perintah. Pendapat informan 1 ini merupakan sifat gaya kepemimpinan militeristik yang dikenal melaksanakan tugas harus sesuai perintah/komando. Sedangkan empat informan lainnya berpendapat sama bahwa Kepala Distrik memberikan ruang kepada bawahan untuk bebas berkreasi dalam melaksanakan tugas mereka. Ke- empat pendapat ini merupakan sifat atau ciri dari gaya kepemimpinan Demokratis.

4) Pertanyaan 4 :

“Jika Staf atau pegawai distrik tidak disiplin apakah kepala distrik kasi hukuman?”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Menurut Informan 1, bahwa:

“ada Sangsi kepada staf kalau salah, biasanya jatah beras di tahan.”

b) Menurut Informan 2 bahwa:

“Kepala Distrik memberikan teguran lisan dan tertulis apabila bawahan salah dan jika masih berlanjut diancam pemindahan tugas.”

c) Menurut informan 3 bahwa:

“Kepala Distrik memberikan teguran lisan dan tertulis apabila bawahan salah”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Kepala Distrik tidak memberikan sangsi”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Kepala Distrik memberikan teguran lisan dan tertulis apabila ada salah”.

Berdasarkan semua pendapat informan terhadap pertanyaan 4 tersebut dapat diketahui bahwa pendapat informan 1 mengatakan kalau bahwan melakukan kesalahan ada sangsi yang cenderung menjadi sifat kepemimpinan Militeristik. Selain itu informan 4 mengatakan kepala distrik tidak memberikan sangsi. Sifat ini merupakan ciri gaya kepemimpinan Paternalistik yang lebih bersifat melindungi bawahannya. Sedangkan 3 informan lainnya yaitu informan 2, 3 dan 5 mengatakan bahwa jika bahwan melakukan kesalahan ada sangsi secara lisan kemudian tertulis. Hal ini menjelaskan bahwa melalui sangsi lisan dan tertulis, Kepala Distrik memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan atas kesalahan yang dibuat. Hal ini menjadi sifat dari gaya kepemimpinan Demokatis.

5) Pertanyaan 5 :

“Bagaimana Sikap Kepala Distrik terhadap Bawahannya, apakah memosisikan diri sebagai atasan terhadap bawahan, sebagai Bapak terhadap anak, atau sebagai partner/rekan kerja?”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Menurut informan 1, bahwa:

“Kepala Distrik seperti Bapak dan bawahan sebagai anak anaknya.”

b) Menurut informan 2 bahwa:

“Kepala Distrik menyatu dengan bawahan sebagai partner kerja.”

c) Menurut informan 3 bahwa:

“Kepala Distrik memperlakukan bawahan sebagai teman kerja ”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Kepala Distrik menyatuh dengan bawahan sebagai rekan kerja dalam satu Tim”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Kepala Distrik menyatuh dengan bawahan sebagai rekan kerja”.

Dari semua pendapat informan di atas terhadap pertanyaan 5, hanya informan 1 yang mengatakan bahwa kepala distrik Asolokobal memperlakukan bawahan seperti seorang bapak terhadap anaknya. Tentu ini merupakan sifat gaya kepemimpinan Paternalistik. Tetapi empat informan lainnya mengatakan bahwa Kepala Distrik memperlakukan bawahan sebagai partner atau rekan kerja. Ke- empat pendapat ini merupakan sifat atau ciri dari gaya kepemimpinan Demokratis.

6) **Pertanyaan 6 :**

“Bagaimana Menurut pendapat bapak/ibu Apakah kepala distrik bersikap serba tahu semua?”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Menurut informan 1, bahwa:

“Kepala Distrik bersikap serba tahu. Kalau ada masalah, selesaikan dulu secara adat di Distrik. Jika tdk selesai dilanjutkan ke hukum (Polisi).”

b) Menurut Informan 2 bahwa:

“Kepala Distrik bersikap kalau tau tdk masalah tapi kalau tdk tau meminta pendapat bawahan.”

c) Menurut informan 3 Umum bahwa:

“Kepala Distrik bersikap serba tau karena dia seorang pemimpin”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Kepala Distrik bersikap serba tau”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Kepala Distrik bersikap serba tau untuk semua urusan”.

Dari semua pendapat informan di atas terhadap pertanyaan 6, hanya informan 2 yang mengatakan bahwa kepala distrik Asolokobal tidak bersikap serba tahu, yang menjelaskan bahwa menurut informan 2 kepala distrik memiliki sifat gaya kepemimpinan Demokratis. Sedangkan empat informan lainnya berpendapat sama bahwa Kepala Distrik bersikap serba tahu. Keempat pendapat ini merupakan sifat atau ciri dari gaya kepemimpinan Paternalistik.

7) Pertanyaan 7 :

“Bagaimana Apakah dalam rapat kantor, Kepala Distrik biasa memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berpendapat atau menyampaikan ide ide bawahannya?”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Menurut informan 1, bahwa:

“Kepala Membuka ruang kepada bawahan untuk berpendapat atau berikan masukan masukan.”

b) Menurut informan 2 bahwa:

“Kepala Distrik selalu Terbuka terhadap ide ide bawahan.”

c) Menurut informan 3 bahwa:

“Kepala Distrik Membuka ruang kepada bawahan untuk berpendapat atau masukan-masukan”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Kepala Distrik Membuka ruang kepada bawahan untuk berpendapat atau masukan-masukan”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Kepala Distrik Membuka ruang kepada bawahan untuk berpendapat atau masukan-masukan”.

Dari semua pendapat informan di atas, Semua informan mengatakan bahwa kepala distrik Asolokobal memberi kesempatan kepada bawahannya bebas berpendapat. Dengan demikian semua informan menilai bahwa Kepala Distrik memiliki sifat atau ciri dari gaya kepemimpinan Demokratis.

8) Pertanyaan 8 :

“Apakah Kepala Distrik berperilaku adil terhadap semua pegawai dan Suka membimbing bawahannya di Kantor dalam melaksanakan tugas/pekerjaan?”

Hasil yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Menurut informan 1, bahwa:

“Adil dan jujur terhadap seluruh bawahan .”

b) Menurut informan 2 bahwa:

“Kadang kadang bersikap adil tapi kadang tidak tergantung kepentingan.”

c) Menurut informan 3 bahwa:

“Kepala Distrik berperilaku adil terhadap semua bawahan”

d) Menurut informan 4 bahwa.

“Kepala Distrik berperilaku adil terhadap semua bawahan”.

e) Menurut informan 5 bahwa.

“Kepala Distrik adil terhadap semua bawahan”.

Dari semua pendapat informan terhadap pertanyaan 8 di atas, hanya informan 2 yang mengatakan bahwa kepala distrik Asolokobal memiliki sifat kadang adil terhadap bawahan tetapi juga kadang tidak adil. Ini menggambarkan sifat dari seorang Bapak yang seringkali memperlakukan anak dengan cara pilih kasih, sehingga lebih cenderung ke gaya kepemimpinan Paternalistik. Pendapat ke-empat informan lainnya berpendapat

sama bahwa Kepala Distrik lebih berperilaku adil terhadap bawahan, yang merupakan sifat gaya kepemimpinan Demokratis.

B. Pembahasan

Setelah pengumpulan data dilakukan maka selanjutnya dilakukan analisis data. Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2018;133), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion/drawing verification*. Sesuai hal tersebut maka Berdasarkan hasil wawancara di atas selanjutnya dilakukan reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting (Sugiyono 2018;135).

Setelah data direduksi maka dilanjutkan dengan Diplay Data. Menurut Sugiyono 2018;137), display data atau penyajian data dapat dilakukan dengan uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Terkait penelitian ini maka yang dilakukan adalah menyajikan data dalam bentuk hubungan antar kategori yaitu menyesuaikan hubungan ciri-ciri gaya kepemimpinan dari hasil reduksi data dengan ciri-ciri Gaya kepemimpinan menurut gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Murni (2009 : 288) dalam buku Ir. Agustinus Hermino, S.P., M.Pd (2014 : 136).

Setelah ditemukan kecocokan antara ciri-ciri gaya kepemimpinan berdasarkan data informan dengan ciri-ciri kepemimpinan berdasarkan teori Rivai dan Murni (2009) maka dapat diambil kesimpulan (Konklusi). Menurut Miles dan Hubermen , penarikan kesimpulan dan Verivikasi adalah langkah ke empat dari analisis data kualitatif.

Dari skrip wawancara dapat dilihat bahwa berdasarkan pedoman wawancara yang sama, terdapat hasil wawancara yang sama dan juga ada yang berbeda antara informan yang satu dengan yang lainnya. Dengan menggunakan teknik reduksi data maka dilakukan analisa terhadap point penting dari semua hasil wawancara. Gaya Kepemimpinan dari Kepala Distrik Asolokobal, menurut masing masing indikator yang terdiri dari lima (5) Gaya Kepemimpinan yaitu Otokratis, Militeristik, Paternalistik, Karismatik dan Demokratis sebagaimana berikut ini:

1. Gaya Otokratis

Dari hasil analisis data primer maka diplay data dengan menghubungkan antara kategori hasil wawancara dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Murni, terlihat hanya ada satu pernyataan informan yang sesuai dengan gaya kepemimpinan Otokratis. Yaitu pada pertanyaan 2 oleh informan 1 yang menyatakan bahwa kepala Distrik Asolokobal tertutup terhadap aparat terutama dalam hal keuangan.

menurut Rivai dan Murni (2009 : 288), Sifat pemimpin **Gaya Otokratis** adalah:

- d. menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
- e. tidak menerima kritik saran dan pendapat;
- f. sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

Ketiga sifat ini memiliki hubungan erat dengan sifat tertutup karena dengan merasa organisasi milik sendiri, tidak menerima kritik saran dan pendapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak memiliki sifat yang terbuka terhadap bawahannya tetapi lebih tertutup karena tidak merasa penting untuk diintervensi orang lain. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Menurut Quamila, A.(2021), bahwa Pemimpin Otokratis tidak merasa perlu berkonsultasi dengan

bawahannya. Pemimpin akan mempertimbangkan pilihan yang berbeda dan membuat keputusan berdasarkan pemahaman dan penilaiannya sendiri.

2. Gaya Militeristik

Dari hasil analisis data primer maka diplay data dengan menghubungkan antara kategori hasil wawancara dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Murni, terlihat hanya ada satu pernyataan informan yang sesuai dengan gaya kepemimpinan Militeristik. Yaitu pada pertanyaan 3 dan 4 oleh informan 1 yang menyatakan bahwa kepala Distrik Asolokobal menginginkan pelaksanaan tugas oleh bawahannya harus sesuai perintah dan apabila bawahan melakukan kesalahan pasti ada sangsi.

Menurut Rivai dan Murni (2009 : 288), Sifat pemimpin **Gaya Militeristik** adalah:

- f. sering mempergunakan sistem perintah/instruksi;
- g. menyandarkan diri kepada pangkat dan jabatan;
- h. disiplin keras;
- i. tidak senang dikritik;
- j. menggemari upacara-upacara.

Terkait dengan pernyataan informan 1 bahwa kepala Distrik Asolokobal menginginkan pelaksanaan tugas oleh bawahannya harus sesuai perintah sangat berhubungan dengan sifat pertama di atas yaitu gaya Militeristik sering mempergunakan sistem perintah/instruksi. Hal ini didukung oleh pernyataan Menurut Rizqiyah, R (2015), bahwa Tipe kepemimpinan militeristik adalah tipe pemimpin yang Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan perintah.

Selanjutnya terkait pernyataan informan 1 bahwa dan apabila bawahan melakukan kesalahan pasti ada sangsi sangat berhubungan dengan sifat gaya Militeristik yaitu sifat Disiplin

keras. Dalam penerapannya oleh gaya Militeristik, sebagai wujud dari disiplin yang keras, setiap kesalahan pasti akan diberikan sangsi.

3. Paternalistik

Dari hasil analisis data primer maka diplay data dengan menghubungkan antara kategori hasil wawancara dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Murni, terlihat hanya ada empat pernyataan informan yang sesuai dengan gaya kepemimpinan paternalistik. Yaitu pada pertanyaan 6 oleh informan 1, 3, 4 dan informan 5 yang menyatakan bahwa kepala Distrik Asolokobal sifat serba tahu.

menurut Rivai dan Murni (2009 : 288), Sifat pemimpin **Gaya Paternalistik** adalah

- g. memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak
- h. bersikap terlalu melindungi
- i. jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan;
- j. jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi;
- k. jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif;
- l. bersifat maha tahu.

Dengan menghubungkan pernyataan informan pada sifat kepemimpinan Gaya Paternalistik maka jelas terlihat pernyataan informan di atas berhubungan dengan sifat ke enam yaitu sifat maha tahu.

4. Kharismatik

Dari hasil analisis data primer maka diplay data dengan menghubungkan antara kategori hasil wawancara dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Murni, sama sekali tidak terlihat adanya pernyataan informan yang mengatakan gaya kepemimpinan Kharismatik .

menurut Rivai dan Murni (2009 : 288), Sifat pemimpin **Gaya Kharismatik** adalah:

- a. memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya.
- b. biasanya memiliki kekuatan gaib (*supranatural power*),
- c. pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh.

5. Demokratis

Dari hasil analisis data primer maka diplay data dengan menghubungkan antara kategori hasil wawancara dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Murni, terlihat adanya hubungan antara pernyataan informan dengan sifat-sifat gaya kepemimpinan Demokratis menurut Rivai dan Murni pada semua pertanyaan. Menurut Rivai dan Murni (2009 : 288), Sifat pemimpin **Gaya Demokratis** adalah:

- h. selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan kewajiban sebagai manusia;
- i. berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan;
- j. senang menerima saran, pendapat dan kritik;
- k. mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi;
- l. memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, pekerjaan dalam arti bahwa ada toleransinya terhadap kesalahan yang diperbuat oleh bawahan;
- m. berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahannya;
- n. membimbing bawahan untuk lebih berhasil daripadanya.

Berdasarkan pertanyaan 1, diperoleh data bahwa ke 5 informan menyatakan bahwa Kepala Distrik memandang kantor distrik sebagai milik bersama. Hal ini berhubungan langsung

dengan sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point a, b dan d. Karena semua informan berpendapat gaya kepemimpinan Kepala Distrik lebih ke ciri Demokratis maka ditarik kesimpulan (Konklusi) untuk pertanyaan 1 bahwa kepala Distrik memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis.

Berdasarkan pertanyaan 2, diperoleh data bahwa hanya 1 pernyataan yang berhubungan dengan gaya Otokrasi. Sedangkan 4 informan lainnya menyatakan bahwa Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari bawahan. Hal ini berhubungan langsung dengan sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point c, dan f. Karena dominan informan berpendapat gaya kepemimpinan Kepala Distrik lebih ke ciri Demokratis maka ditarik kesimpulan (Konklusi) untuk pertanyaan 2 bahwa kepala Distrik memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis.

Berdasarkan pertanyaan 3, diperoleh data bahwa dari 5 informan ada 4 informan menyatakan bahwa Kepala Distrik memeberikan kebebasan berkreasi kepada bawahan dalam menjalankan tugas. Hal ini berhubungan langsung dengan sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point e dan g.

Karena dominan informan berpendapat gaya kepemimpinan Kepala Distrik lebih ke ciri Demokratis maka ditarik kesimpulan (Konklusi) untuk pertanyaan 3 bahwa kepala Distrik memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis.

Berdasarkan pertanyaan 4, diperoleh data bahwa dari 5 informan ada 3 informan menyatakan bahwa bila bawahan buat kesalahan Kepala Distrik memberikan sanksi lisan kemudian tertulis kepada bawahan. Hal ini berhubungan langsung dengan

sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point f dan g.

Karena dominan informan berpendapat gaya kepemimpinan Kepala Distrik lebih ke ciri Demokratis maka ditarik kesimpulan (Konklusi) untuk pertanyaan 4 bahwa kepala Distrik memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis.

Berdasarkan pertanyaan 5, diperoleh data bahwa dari 5 informan ada 4 informan (2,3,4,dan 5)menyatakan bahwa Kepala Distrik memperlakukan bawahan sebagai partner atau rekan kerja. Hal ini berhubungan langsung dengan sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point a,c, d, f dan g.

Karena dominan informan berpendapat gaya kepemimpinan Kepala Distrik lebih ke ciri Demokratis maka ditarik kesimpulan (Konklusi) untuk pertanyaan 5 bahwa kepala Distrik memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis.

Berdasarkan pertanyaan 6, diperoleh data bahwa dari 5 informan hanya informan 2 menyatakan bahwa Kepala Distrik tidak serba tahu. Hal ini berhubungan langsung dengan sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point b,c, , f dan g.

Berdasarkan pertanyaan 7, diperoleh data bahwa dari 5 informan semuanya menyatakan bahwa Kepala Distrik memberikan ruang kepada bawahan untuk bebas berpendapat. Hal ini berhubungan langsung dengan sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point c, f dan g.

Karena semua informan berpendapat gaya kepemimpinan Kepala Distrik lebih ke ciri Demokratis maka ditarik kesimpulan (Konklusi) untuk pertanyaan 7 bahwa kepala Distrik memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis.

Berdasarkan pertanyaan 8, diperoleh data bahwa dari 5 informan ada 4 informan (1,3,4 dan 5) menyatakan bahwa Kepala Distrik berperilaku adil kepada bawahan. Hal ini berhubungan langsung dengan sifat kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Murni pada point a, b dan f.

Karena dominan informan berpendapat gaya kepemimpinan Kepala Distrik lebih ke ciri Demokratis maka ditarik kesimpulan (Konklusi) untuk pertanyaan 8 bahwa kepala Distrik memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis.

Dari ke 8 pertanyaan maka berdasarkan konklusinya di peroleh 7 konklusi yang menyimpulkan gaya kepemimpinan kepala distrik adalah Gaya Demokratis, sedangkan untuk pertanyaan 6 konklusinya cenderung kepada gaya paternalistik. Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan umum bahwa gaya kepemimpinan kepala Distrik Asolokobal adalah gaya Demokratis dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- a. memandang kantor distrik sebagai milik bersama.
- b. terbuka terhadap saran dan masukan dari bawahan.
- c. memeberikan kebebasan berkreasi kepada bawahan dalam menjalankan tugas.
- d. memberikan sangsi lisan kemudian tertulis kepada bawahan
- e. memperlakukan bawahan sebagai partner atau rekan kerja.
- f. memberikan ruang kepada bawahan untuk bebas berpendapat.
- g. berperilaku adil kepada bawahan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data kualitatif yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan umum bahwa gaya kepemimpinan kepala Distrik Asolokobal adalah gaya Demokratis dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- h. memandang kantor distrik sebagai milik bersama.
- i. terbuka terhadap saran dan masukan dari bawahan.
- j. memberikan kebebasan berkreasi kepada bawahan dalam menjalankan tugas.
- k. memberikan sanksi lisan kemudian tertulis kepada bawahan
- l. memperlakukan bawahan sebagai partner atau rekan kerja.
- m. memberikan ruang kepada bawahan untuk bebas berpendapat.
- n. berperilaku adil kepada bawahan.

B. SARAN

1. Gaya Otokratis

sifat tertutup karena dengan merasa organisasi milik sendiri, tidak menerima kritik saran dan pendapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak memiliki sifat yang tidak terbuka terhadap bawahannya tetapi lebih tertutup karena tidak merasa penting untuk diintervensi orang lain. berdasarkan sifat-sifat, ciri- ciri kepemimpinannya tidak baik tidak ada keterbukaan dan kenyamanan kerja, maka di sarankan agar kepala distrik menghindari dari gaya kepemimpinan otokratis.

2. Gaya militeristik

tipe pemimpin yang Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan perintah, dan disiplin keras tidak senang di kritik berdasarkan dari sifat-sifat, ciri- ciri kepemimpinan sifat ini tidak baik untuk diterapkan karena tidak ada kebebasan dalam menjalankan tugas, maka di sarankan agar kepala distrik menghindari dari gaya kepemimpinan militeristik.

3. Gaya paternalistik

Sifat pemimpin yang memandang dan mengaggap bawahan sebagai anak- anak dan bersikap melindungi , dan jarang memberikan kesempatan . Berdasarkan sifat-sifat, ciri-ciri kepemimpinan kurang baik karena tidak ada ruang untuk bawahan berkembang sendiri, maka disarankan agar kepala distrik menghindari dari gaya kepemimpinan paternalistik.

4. Gaya kharismatik

Pemimpin tipe ini umumnya memiliki kewibawahan yang sangat besar terhadap pengikutnya. kewibawahan memancar dari pribadinya yang di bawah dari sejak lahir. Pemimpin tipe ini baik namun tidak cocok untuk di gunakan pemerintahan, berdasarkan sifat kepemimpinannya maka disarankan agar kepala distrik menghindari dari gaya kepemimpinan kharismatik.

5. gaya demokratis

1. penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala distrik Asolokobal adalah gaya Demokratis yang berdasarkan sifat-sifat, ciri- ciri kepemimpinannya sangat baik untuk merangkul bawahan, memberikan ruang untuk bawahan dapat berkembang melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, maka di sarankan agar kepala distrik Asolokobal dapat terus

meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang di milikinya.

2. gaya kepemimpinan sangat penting karena mempengaruhi kenyamanan kerja yang berdampak pada kinerja bawahan, oleh karena itu di sarankan kepada pemerintah kabupaten agar kepada kepala distrik perlu di programkan peningkatan kemampuan kepemimpinan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan .

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

- Adi Lestari, 2015. *Gaya Kepemimpinan Camat* (Studi Kasus di Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan). Jurnal Umrah.ac.id ,Tahun 2015
- Anton Athoillah, 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Pustaka Setia, Bandung.
- Arikunto, Suhasimi, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineke Cipta, Jakarta
- Bogdan dan Taylor, 2010 J. Moleong, Lexy. 1993.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Fleishman, A dan Peters, D.R. 1962. "Leadership Attitudes and Managerial Success." *Personel Psychology*. 127-143.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hersey, Blanchard,. 2008. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 4th Ed. [terjemahan]. Jakarta: Erlangga.
- Mattayang B (2019), *Type dan Gaya Kepemimpinan* , Suatu tinjauan Teoritis. JURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND ACCOUNTING Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma, Palopo.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Molleong J, Lexy. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- McShane, Steven L., Von Glinow dan Mary Ann. 2010. *Organizational Behavior*. USA: McGraw Hill-International
- Nasution, 2000. *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta
- Neal, Andrew; Griffin, Mark A. (2006). *A study of the lagged relationship among safety climate, safety motivation, safety*

behaviour, and accidents at the individual and group levels.
Journal of Applied Psychology, vol.1 no.4, p 946-953.

Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.

Quamila, A. 2021. *Kupas Tuntas Gaya Kepemimpinan Otokratis, Beresiko tapi Efektif dalam Tim*.

Reni et al, 2013. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri)*.

Riduwan, 2004, *Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta Bandung

Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. 2009. *Education Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

Riyanto, Yatim, *Metodologi Penelitian Suatu Tindakan Dasar*, Surabaya: SieSurabaya, 1996

Robbins dan Judge. 2015. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

S. Alam, 2017. *Analisis Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Jurnal Adminitrasi Reform, Vol 1, No. 1)*

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis Pusat Bahasa Depdiknas*, Bandung.

Terry, 2006. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Thoha 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.

B. DOKUMEN

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah daerah

Panduan Penulisan Proposal Dan Skripsi Metode Kualitatif, Edisi Ke-6 Tahun 2020.

Lampiran 1; Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK ASOLOKOBAL DI KABUPATEN JAYAWIJAYA

Oleh:

**ROSALIA WUKA
NIM. 2016 10 224**

I. IDENTITAS INFORMAN

1. NAMA :
2. JENIS KELAMIN :
3. UMUR :
4. JABATAN/ DI DISTRIK :
5. STATUS PERKAWINAN :
6. PENDIDIKAN :

II. Pertanyaan Tentang Gaya Kepemimpinan:

1. Bagaimana Pendapat Bpk/ibu tentang rasa memiliki Kepala Distrik terhadap Kantor Distrik ini?
2. Apakah Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan kritik atau masukan dari staf distrik?
3. Dalam memberikan tugas/pekerjaan apakah kepala Distrik menggunakan cara paksaan atau perintah sesuai keinginannya, atau memberi kebebasan kepada semua pegawai berkreasi dalam melaksanakan tugas?

4. Jika Staf atau pegawai distrik tidak disiplin apakah kepala distrik kasi hukuman?
5. Bagaimana Sikap Kepala Distrik terhadap Bawahannya, apakah memosisikan diri sebagai atasan terhadap bawahan, sebagai Bapak terhadap anak, atau sebagai partner/rekan kerja?
6. Menurut pendapat bpk/ibu Apakah kepala distrik bersikap serba tahu semua?
7. Apakah dalam rapat kantor, Kepala Distrik biasa memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berpendapat atau menyampaikan ide ide bawahannya?
8. Apakah Kepala Distrik berperilaku adil terhadap semua pegawai dan Suka membimbing bawahannya di Kantor dalam melaksanakan tugas/pekerjaan?

Lampiran 2 : Identitas informan ,2021

| No | Nama | Jenis Kel | Umur | Pendidikan | Jabatan | Perkawinan |
|-----------|----------------|------------------|-------------|-------------------|----------------|-------------------|
| 1 | YUSTEN ASSO | L | 47 | SMA | SEKDIS | KAWIN |
| 2 | FILIFI ASSO | L | 43 | D3 | SIE. PMK | KAWIN |
| 3 | RASMAN WAMU | L | 67 | SMA | SIE. PEL. UMUM | KAWIN |
| 4 | IRENIUS WALILO | L | 49 | SMA | STAF | KAWIN |
| 5 | YOEL WETAPO | L | 45 | SD | KA.KAMPUNG | KAWIN |

Lampiran 3 : Skrip Hasil Wawancara dan Reduksi Data, 2021.

Informan 1:

| PERTANYAAN | JAWABAN | REDUKSI DATA (YG PENTING) |
|------------|---|--------------------------------------|
| 1. | Rasa memiliki terhadap kantor distrik cukup baik karena walaupun tidak selalu hadir di kantor, tetapi tetap melaksanakan tugas di kantor bersama sama aparat/staf Distrik yang lain | Rasa memiliki atas dasar kebersamaan |
| 2. | Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf | Terbuka dgn saran masukan |
| 3. | Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas |
| 4. | Kepala Distrik memberikan teguran lisan dan tertulis apabila bawahan salah dan jika masih berlanjut diancam pemindahan tugas | Ada sangsi secara lisan dan tulisan |
| 5. | Kepala Distrik menyatu dengan bawahan sebagai partner kerja | Sebagai partner kerja |
| 6. | Kepala Distrik bersikap kalau tau tdk masalah tapi kalau tdk tau meminta pendapat bawahan | Tidak bersikap Serba Tahu |
| 7. | Kepala Distrik selalu Terbuka terhadap ide ide bawahan | Bawahan Bebas berpendapat |
| 8. | Kadang kadang bersikap adil tapi kadang tidak tergantung kepentingan | Kadang adil kadang tidak |

Informan 2:

| PERTANYAAN | JAWABAN | REDUKSI DATA (YG PENTING) |
|------------|---|--------------------------------------|
| 1. | Rasa memiliki terhadap kantor distrik cukup baik karena walaupun tidak selalu hadir di kantor, tetapi tetap melaksanakan tugas di kantor bersama sama aparat/staf Distrik yang lain | Rasa memiliki atas dasar kebersamaan |
| 2. | Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf | Terbuka dgn saran masukan |

| | | |
|----|--|-------------------------------------|
| 3. | Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas |
| 4. | Kepala Distrik memberikan teguran lisan dan tertulis apabila bawahan salah dan jika masih berlanjut diancam pemindahan tugas | Ada sangsi secara lisan dan tulisan |
| 5. | Kepala Distrik menyatu dengan bawahan sebagai partner kerja | Sebagai partner kerja |
| 6. | Kepala Distrik bersikap kalau tau tdk masalah tapi kalau tdk tau meminta pendapat bawahan | Tidak bersikap Serba Tahu |
| 7. | Kepala Distrik selalu Terbuka terhadap ide ide bawahan | Bawahan Bebas berpendapat |
| 8. | Kadang kadang bersikap adil tapi kadang tidak tergantung kepentingan | Kadang adil kadang tidak |

Informan 3:

| PERTANYAAN | JAWABAN | REDUKSI DATA (YG PENTING) |
|------------|--|--|
| 1. | Rasa memiliki terhadap kantor Distrik kurang karena tdk selalu hadir di kantor, tetapi kepala distrik menyampaikan bahwa kantor distrik adalah milik bersama seluruh aparat dan masyarakat | Bukan milik pribadi tapi milik bersama |
| 2. | Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf dan melakukan evaluasi kinerja dalam seminggu sekali | Terbuka dengan saran dan masukan |
| 3. | Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas |
| 4. | Kepala Distrik memberikan teguran lisan dan tertulis apabila bawahan salah | Ada sangsi secara lisan dan tulisan |
| 5. | Kepala Distrik memperlakukan | Sebagai patner kerja |

| | | |
|----|---|---------------------------|
| | bawahan sebagai teman kerja | |
| 6. | Kepala Distrik bersikap serba tau karena dia seorang pemimpin | Bersikap serba tau |
| 7. | Membuka ruang kepada bawahan untuk berpendapat atau masukan-masukan | Bawahan bebas berpendapat |
| 8. | Kepala Distrik berperilaku adil terhadap semua bawahan | Berperilaku adil |

Informan 4:

| PERTANYAAN | JAWABAN | REDUKSI DATA (YG PENTING) |
|------------|--|--------------------------------------|
| 1. | Rasa memiliki terhadap kantor distrik , Kepala Distrik mengutamakan saling percaya dan kebersamaan dengan semua staf yang ada di kantor dan untuk membangun di Distrik maka merasa memiliki. | Rasa memiliki atas dasar kebersamaan |
| 2. | Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf, dan terbuka soal keuangan | Terbuka terhadap Sterhadap staf |
| 3. | Kepala Distrik memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas |
| 4. | Kepala Distrik tidak memberikan sangsi | Tidak ada sangsi |
| 5. | Kepala Distrik menyatuh dengan bawahan sebagai rekan kerja dalam satu Tim | Sebagai rekan kerja |
| 6. | Kepala Distrik bersikap serba tau | Bersikap serba tau |
| 7. | Membuka ruang kepada bawahan untuk berpendapat atau masukan-masukan | Bawahan bebas berpendapat |
| 8. | Kepala Distrik berperilaku adil | Berperilaku adil |

| | | |
|--|------------------------|--|
| | terhadap semua bawahan | |
|--|------------------------|--|

Informan 5:

| PERTANYAAN | JAWABAN | REDUKSI DATA (YG PENTING) |
|------------|---|--|
| 1. | Rasa memiliki terhadap kantor distrik , Kepala Distrik melakukan pertemuan dengan kepala kepala kampung di kantor Distrik dan memanfaatkan kantor Distrik untuk pelayanan masyarakat jadi ada merasa memiliki dan dipegunakan bersama | Milik bersama aparat dan masyarakat |
| 2. | Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan masukan dari staf | Terbuka terhadap saran dan masukan dari staf |
| 3. | Kepala Distrik memberi kebebasan kepada bawahan untuk bekerja menurut kreasi bawahan | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas |
| 4. | Kepala Distrik memberikan teguran lisan dan tertulis apabila ada salah | Ada sangsi secara lisan dan tertulis |
| 5. | Kepala Distrik menyatuh dengan bawahan sebagai rekan kerja | Sebagai rekan kerja |
| 6. | Kepala Distrik bersikap serba tau untuk semua urusan | Bersikap serba tau |
| 7. | Membuka ruang kepada bawahan untuk berpendapat atau masukan-nasukan | Bawahan bebas berpendapat |
| 8. | Kepala Distrik adil terhadap semua bawahan | Berperilaku adil |

Lampiran: 4 Hasil Analisis Data Kualitatif.

Pertanyaan 1:

“Bagaimana Pendapat Bpk/ibu tentang rasa memiliki Kepala Distrik terhadap Kantor Distrik ini?.”

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|----------|--|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|---|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militaristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Inf. 1 | Bukan milik pribadi tapi milik bersama | | | | | √ | Informan berpendapat bahwa kepala Distrik |
| Inf. 2 | Rasa memiliki atas dasar kebersamaan | | | | | √ | |

| | | | | | | | |
|--------|--|--|--|--|--|---|--|
| Inf. 3 | Bukan milik pribadi tapi milik bersama | | | | | √ | menganggap kantor distri milik bersama (Gaya Demokratis) |
| Inf. 4 | Rasa memiliki atas dasar kebersamaan | | | | | √ | |
| Inf. 5 | Milik bersama aparat dan masyarakat | | | | | √ | |

Pertanyaan 2:

“Apakah Kepala Distrik terbuka terhadap saran dan kritik atau masukan dari staf distrik?”

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|--|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militeristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Informan 1 | Tertutup TERUTAMA soal keuangan | √ | | | | | Dominan Berpendapat kepala distrik terbuka terhadap saran dan masukan staf (Gaya Demokratis) |
| Informan 2 | Terbuka dgn saran masukan | | | | | √ | |
| Informan 3 | Terbuka dengan saran dan masukan | | | | | √ | |
| Informan 4 | Terbuka terhadap saran staf | | | | | √ | |
| Informan 5 | Terbuka terhadap saran dan masukan | | | | | √ | |

Pertanyaan 3:

“Dalam memberikan tugas/pekerjaan apakah kepala Distrik menggunakan cara paksaan atau perintah sesuai keinginannya, atau memberi kebebasan kepada semua pegawai berkreasi dalam melaksanakan tugas?”

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|------------|-------------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|--|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militeristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Informan 1 | Tugas harus sesuai perintah | | √ | | | | Informan Dominan berpendapat bahwa Bawahan bebas berkreasi dalam tugas (Gaya Demokratis) |
| Informan 2 | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas | | | | | √ | |
| Informan 3 | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas | | | | | √ | |
| Informan 4 | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas | | | | | √ | |
| Informan 5 | Bawahan bebas berkreasi dalam tugas | | | | | √ | |

Pertanyaan 4 :

“Jika Staf atau pegawai distrik tidak disiplin apakah kepala distrik kasi hukuman?”

Hasil analisis data yang diperoleh sebagai berikut:

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|------------|--------------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|--|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militeristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Informan 1 | Ada sangsi | | √ | | | | Informan dominan berpendapat Ada sangsi secara lisan dan tulisan (Gaya Demokratis) |
| Informan 2 | Ada sangsi secara lisan dan tulisan | | | | | √ | |
| Informan 3 | Ada sangsi secara lisan dan tulisan | | | | | √ | |
| Informan 4 | Tidak ada sangsi | | | √ | | | |
| Informan 5 | Ada sangsi secara lisan dan tertulis | | | | | √ | |

Pertanyaan 5 :

“Bagaimana Sikap Kepala Distrik terhadap Bawahannya, apakah memosisikan diri sebagai atasan terhadap bawahan, sebagai Bapak terhadap anak, atau sebagai partner/rekan kerja?”

Hasil analisis data yang diperoleh sebagai berikut:

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|------------|------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|---|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militeristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Informan 1 | Seperti Bapak dan anak | | | √ | | | Informan dominan berpendapat bahwa Kepala Distrik memperlakukan bawahan Sebagai partner kerja (gaya Demokratis) |
| Informan 2 | Sebagai partner kerja | | | | | √ | |
| Informan 3 | Sebagai partner kerja | | | | | √ | |
| Informan 4 | Sebagai rekan kerja | | | | | √ | |
| Informan 5 | Sebagai rekan kerja | | | | | √ | |

1) **Pertanyaan 6 :**

“Bagaimana Menurut pendapat bapak/ibu Apakah kepala distrik bersikap serba tahu semua?”

Hasil analisis data yang diperoleh sebagai berikut:

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|------------|---------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|--|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militeristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Informan 1 | Serba Tahu | | | √ | | | Informan dominan berpendapat bahwa kepala Distrik Bersikap Serba Tahu (Gaya Paternalistik) |
| Informan 2 | Tidak bersikap Serba Tahu | | | | | √ | |
| Informan 3 | Bersikap serba tau | | | √ | | | |
| Informan 4 | Bersikap serba tau | | | √ | | | |
| Informan 5 | Bersikap serba tau | | | √ | | | |

Pertanyaan 7 :

“Bagaimana Apakah dalam rapat kantor, Kepala Distrik biasa memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berpendapat atau menyampaikan ide ide bawahannya?”

Hasil analisis data yang diperoleh sebagai berikut:

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|------------|---------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|--|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militeristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Informan 1 | Bawahan Bebas berpendapat | | | | | √ | Informan semua berpendapat bahwa Bawahan bebas berpendapat (Gaya Demokratis) |
| Informan 2 | Bawahan Bebas berpendapat | | | | | √ | |
| Informan 3 | Bawahan bebas berpendapat | | | | | √ | |
| Informan 4 | Bawahan bebas berpendapat | | | | | √ | |
| Informan 5 | Bawahan bebas berpendapat | | | | | √ | |

Pertanyaan 8 :

“Apakah Kepala Distrik berperilaku adil terhadap semua pegawai dan Suka membimbing bawahannya di Kantor dalam melaksanakan tugas/pekerjaan?”

Hasil analisis data yang diperoleh sebagai berikut:

| INFORMAN | REDUKSI DATA | KECENDERUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | KESIMPULAN/ KONKLUSI |
|------------|--------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|---|
| | (POINT PENTING) | Otokratis | Militeristik | Paternalistik | Karismatik | Demokratis | |
| Informan 1 | Adil terhadap bawahan | | | | | √ | Informan Dominan berpendapat bahwa kepala Distrik berperilaku adil. (Gaya Demokratis) |
| Informan 2 | Kadang adil kadang tidak | | | √ | | | |
| Informan 3 | Berperilaku adil | | | | | √ | |

| | | | | | | | |
|---------------|----------------------|--|--|--|--|---|--|
| Informan 4 | Berperilak u adil | | | | | v | |
| Informan 5 | Berperilak u adil | | | | | v | |

Lampiran 6 : Kronologi Pengambilan Data melalui Wawancara Dengan Informan, 2021.

Dalam proses pengambilan data, Wawancara dilakukan kepada lima orang informan di Distrik Assolokobal dengan alokasi waktu sebagai berikut:

- a) Informan 1/Sekretaris Distrik wawancara dilakukan pada hari Kamis tanggal 1 Juli 2021 selama kurang lebih 1,5 jam yaitu dari jam 08.30 WIT sampai 09.35 WIT.
- b) Informan 2/Ka. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kampung, wawancara dilakukan Pada hari Jumat tanggal 2 Juli 2021 Jam 09.45 WIT sampai 11.00 WIT
- c) Informan 4/ Ka. Seksi Pelayanan Umum wawancara pada hari Sabtu tanggal 3 Juli 2021 Jam 08.00 WIT sampai 09.37 WIT.
- d) Informan 4/Staf Distrik pada hari Sabtu tanggal 4 September 2021 Jam 09.50 WIT sampai 11.15 WIT.
- e) Informan 5/Kepala Kampung Sinata pada hari Sabtu tanggal 4 September 2021 Jam 14.50 WIT sampai 15.15 WIT.

Lampiran 9: Dokumentasi Penelitian, 2021



Pengambilan Data Dengan Sekretaris
Distrik



Pengambilan Data Dengan Staf Distrik



Pengambilan Data Dengan Ka. Kampung
Sinata



Pengambilan Data Dengan KaSeksi PMK



Pengambilan Data Dengan KaSeksi Pelayanan Umum

BIODATA PENULIS



Rosalia Wuka, lahir di Megapura pada tanggal 05 Juni 1998 dari seorang Ayah yang bernama Helema Wuka dan Ibu yang bernama Welmina Wetipo. Menamatkan pendidikan formal SD INPRES Megapura Tahun 2011, SMP Negeri III Megapura Tahun 2013 dan SMA YPK Wamena tahun 2016.

Penulis adalah mahasiswa yang melanjutkan studinya ke jenjang S1 di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Wamena dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena pada tahun 2016 dan mengambil Program Studi Ilmu Pemerintahan. Sejak Februari 2020, Perguruan tinggi tempat mahasiswa bersangkutan menuntut ilmu yakni STISIP Amal Ilmiah Yapis telah meningkat statusnya menjadi Universitas Amal Ilmiah Yamips Wamena (UNAIM).

Semasa kuliah penulis aktif mengikuti kegiatan-kegiatan dan seminar-seminar, terutama yang diadakan oleh pihak kampus. Selama Kuliah juga penulis aktif sebagai Resimen Mahasiswa (MENWA) di Kampus. Penulis menyelesaikan kuliah teori hingga tahun 2020 dan sejak itu sampai saat ini fokus pada penyelesaian Skripsi.

