

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK HUBIKIAK
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan Akademik guna
Mencapai Gelar Sarjana S. IP pada Program Studi Ilmu
Pemerintahan*



MIEL ITLAY

Nim: 201610106

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

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN
JAYAWIJAYA**

Identitas penulis,

NAMA : MIEL ITLAY

NIM : 2016 10106

FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

JURUSAN : ILMU PEMERINTAHAN S1

WAKTU PENULISAN : ± 1 Bulan

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 30 Juli 2021

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

NUR AINI, S. Sos. M. AP
NIDN. 1422127401

RIANIK THOMAS, SE. M. Si
NIDN.1415097901

Mengetahui :
Ketua Program Studi

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

HALAMAN PENGESAHAN

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK HUBIKIAK
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi ini di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari Rabu Tanggal 25 Agustus 2021

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

NUR AINI, S. Sos. M. AP
NIDN. 1422127401

RIANIK THOMAS, SE. M. Si
NIDN. 1415097901

Anggota,

Anggota,

DEFRAN SISKA, SE. MM
Si
NIDN. 1417098702

SOLTAN TAKDIR, ST. M.
NIDN.1214018301

Mengetahui :

DEKAN FISIP

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

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Kegunaan Penelitian	5
BAB II. Landasan Teori	
A. Kajian teori.....	6
1. Pengertian kepemimpinan.....	6
2. Gaya kepemimpinan.....	8
3. Kepemimpinan demokratis	10
4. Fungsi gaya kepemimpinan	24
5. Tipe/ macam-macam gaya kepemimpinan	25
6. Indikator gaya kepemimpinan	27
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Definisi Operasional	30
D. Kerangka Konseptual.....	30
BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	32
1. Lokasi Penelitian	32
2. Waktu Penelitian	32
B. Jenis Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32

D. Instrumen Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. kajian kepustakaan.....	34
2. Pengamatan	34
3. Kuesioner.....	34
F. Teknik Analisa Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	38
1. Keadaan lokasi penelitian	38
2. Analisa data	44
B. Pembahasan	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Kerangka konseptual penelitian	31
2. Susunan organisasi Kantor Distrik	24

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran1 SuratPenelitian
- Lampiran2 Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran3 Kuesioner
- Lampiran4 Data Hasil Penelitian
- Lampiran5 Gambar Penelitian
- Lampiran6 Biodata Penulis

ABSTRAKSI

MIEL ITLAY,NIM.201610106, Gaya Kepemimpinan Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. (Pembimbing: Nur Aini dan Rianik Thomas).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya kepemimpinan Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Penelitian ini merupakan variabel mandiri dengan indikatornya : Gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratik dan gaya kepemimpinan permisif.

Populasi sebanyak 8 orang analisa data yang digunakan adalah analisa data gunakan skor.

Berdasarkan hasil analisa data, menunjukkan Gaya kepemimpinan Distrik hubikiak kabupaten jayawijaya di peroleh skor sebesar 11,93 yang berada pada predikat cukup baik. Hasil ini di peroleh dari indikator gaya kepemimpinan otokratik di peroleh skor sebesar 8, gaya kepemimpinan demokratis di peroleh skor sebesar 19,8 dan gaya kepemimpinan permisif di peroleh skor sebesar 8.

Kata kerja: Gaya kepemimpinan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan kepemimpinan menjadi sangat penting, karena seorang pemimpin merupakan tokoh kunci yang selalu di harapkan dan mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik dan di harapkan memiliki syarat- syarat seorang pemimpin, seorang pemimpin harus dapat melakukan pengawasan, memberikan motivasi, mampu membangun hubungan yang baik dengan pengikutnya, dan dapat melaksanakan pengambilan keputusan dengan cara demokratis.

Pemimpin pada instansi pemerintah di daerah yang mempunyai wilayah kerja tertentu, atau disebut distrik yang dipimpin oleh seorang camat. distrik juga merupakan sala satu kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten atau kota. kedudukan camat sebagai kepala distrik dalam pasal 3 peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor 36 tahun 2003 tentang pembentukan kedudukan, tugas pokok, fungsi dan susunan organisasi pemerintahan pemerintah Distrik di lingkungan Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati dari sekretaris daerah yang berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sementara peran pemimpin dalam kepemimpinannya sangat dibutuhkan karena mutunya, guna mengembangkan dan memperbaiki sistem agar program pengembangan mutu sumber daya manusia dapat berhasil sesuai harapan. Sebab pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih kesuksesan bagi sebuah organisasi.

Kepemimpinan merupakan intisari manajemen, dengan kepemimpinan yang baik proses manajemen akan berjalan lancar dan bawahannya pun akan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan

kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya. Kecakapan dan kewibawaan seorang manajer melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya

Distrik merupakan pembagian wilayah administratif di Provinsi Papua dan Papua Barat "Indonesia" dibawah kabupaten atau kota. Penetapan ini menyusul diterapkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus "Otsus" bagi provinsi Papua. Distrik merupakan perangkat Daerah Kabupaten atau kota di Papua yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang kepala Distrik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian Pasal 2 Ayat 2 Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok dalam mencapai tujuan.

Kepastian hukum sangat membantu tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, kepastian hukum tenaga kerja masih memiliki fungsi lain yaitu sebagai sarana pembaharuan, yang dimaksudkan adalah sebagai pengatur arah kegiatan manusia ke tujuan yang di harapkan oleh pembangunan, peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang rencana strategi kementerian ketenagakerjaan Tahun 2015-2019 dipaparkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menunjukkan daya saing yang relative rendah di bandingkan dengan Negara tetangga, sehingga belum mampu bersaing baik dalam negeri maupun di luar negeri. Rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia disebabkan rendahnya mutu sumber daya manusia, dimana di pengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi kerja.

Gambaran tentang gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi kantor distrik hubikiak, dalam hal belum ini dapat dikatakan kurang di jalankan dengan baik, seperti kedisiplinan untuk aktif di kantor

tersebut adalah gambaran yang menunjukkan bahwa kepemimpinan distrik yang sudah di jalankan selama ini, masih belum efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Demikian halnya dengan masih adanya pegawai dan kurang memahami dengan akan apa yang sudah di perintahkan kepala distrik terkait dengan tugas pelayanan administrasi. Apa yang suda diperintahkan kepada bawahannya masih sering lambat dan hal ini, juga memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan kepala distrik untuk menggerakkan bawahan belum berjalan dengan baik, alias belum optimalnya peranan kepemimpinan kepala distrik dalam mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh, antara lain di sebabkan oleh karena fungsi pengarahannya Kepala Distrik yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya sebagai pimpinan kantor Distrik Hubiak barat, belum dijalankan dengan baik. Serta dilihat dari struktural organisasi yang tidak terpasang.

Akibatnya masih sering di temukan adanya tugas pekerjaan pegawai yang saling tumpang tindih-bahkan batas tugas dan tanggung jawabnya juga tidak jelas dan tidak teratur dan bahkan mereka tidak mengerti dengan apa yang sudah di perintahkan kepada mereka terkait dengan tugas pekerjaan yang harus mereka lakukan, hal-hal lain yang membuat tenaga kerja di distrik Hubikiak kurang termotivasi terkait dengan akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil Negara sehingga dalam menjalankan aktivitas keseharian para tenaga kerja yang ada di instansi tersebut sering kali tidak efektif padahal tingkat kecamatan merupakan salah satu tingkat pemerintahan termudah dalam pelayanan terutama administrasi dan lebih mudah melayani masyarakat tetapi apabila tenaga kerja di di distrik Hubikiak untuk menjalankan dan melayani tidak efektif dan efisien maka kurangnya perhatian dan ketegasan oleh atasan atau kepala distrik. Seorang pemimpin mestinya harus punya peran yang aktif dalam mengendalikan suatu organisasi baik itu peran aktif dalam kreativitas, inovatif dan konsep menuju atau mencapai pada visi dan misi di dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan distrik hubikiak perlu di tingkatkan dan memiliki prinsip yang kuat dalam menjalankan roda pemerintahan agar bawahannya tidak dianggap remeh atau apatis pada tupoksi yang ada, apabila seorang pemimpin memiliki prinsip dalam kepemimpinan suatu organisasi maka suatu organisasi itu dapat berjalan dengan efektif dan efisien terutama dalam menjalankan administrasi. Gaya kepemimpinan distrik hubikiak lebih di tingkatkan lagi dalam pengambilan keputusan dan disiplin dalam menjalankan pekerjaan, seorang pemimpin dalam organisasi sebaiknya berpegang teguh pada tipe pemimpin yang demokratis, transparan, akuntabel dan menerima masukan dari bawahan namun selama ini setiap pemimpin di suatu organisasi pemerintahan kebanyakan melekatnya pada tipe pemimpin yang otoriter, sukuisme dan agamaisme terutama daerah-daerah yang masih mengikuti perkembangan era demokrasi terutama wilayah timur papua khususnya Kabupaten Jayawijaya. Faktor –faktor yang menjadi permasalahan di distrik hubikiak dapat di ukur dari tiga aspek yaitu; (a). Gaya kepemimpinan otoriter yaitu; gaya kepemimpinan distrik hubikiak lebih otoriter sehingga antara atasan dengan bawahan kurang pendekatan dan menjalankan roda pemerintahan distrik juga tertekan sehingga membuat bawahan kurang berani untuk menyampaikan yang sifatnya berupa masukan maupun saran. (b). Gaya kepemimpinan demokratis yaitu; gaya kepemimpinan distrik hubikiak dalam menjalankan roda pemerintahan sebagai pimpinan tidak demokratis tetapi kebijakannya lebih ke otoriter seperti kebijakan regulasi, sukuisme, nepotisme dan agamaisme dan (c). Gaya kepemimpinan permisif yaitu; gaya kepemimpinan distrik hubikiak lebih ke otoriter dan tidak demokratis sehingga seringkali banyak kendala yang di hadapi seperti kebijakan regulasi implementasi distrik, membuat bawahan tidak senang dan ambil kebijakan semaunya atasan. Ketiga faktor masalah yang sudah diuraikan merupakan pengamatan awal dan tentunya akan menjadi indikator dalam penelitian ini, dalam pengamatan awal juga menduga bahwa gaya kepemimpinan dilakukan oleh

kepala distrik hubikiak kurang melaksanakan tiga faktor tadi terutama aplikasi dan implementasi regulasi dan kebijakan lainnya sebagai konsep negara demokrasi dan hukum.

Dengan demikian, hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada 10 januari 2021 terkait permasalahan yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait permasalahan tersebut. Adapun Judul yang diusung untuk penelitian ini adalah ***“Gaya kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak kabupaten Jayawijaya”***

B. Batasan masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu; Gaya kepemimpinan dengan indikator yaitu; (a).Gaya kepemimpinan otokratis, (b).Gaya kepemimpinan demokratis dan (c). Gaya kepemimpinan permisif

C. Rumusan masalah

Berangkat dari latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah yaitu “ Bagaimana gaya kepemimpinan kepala distrik hubikiak?”

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala distrik hubikiak

a. Kegunaan teoritis

Sebagai bahan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam penjelasan, gaya kepemimpinan kepala Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

b. Kegunaan Praktis

a) Informasi yang dihasilkan bisa digunakan untuk menja diperbaiki,

Gaya kepemimpinan kepala Distrik hubikiak Kabupaten Jayawijay

b). Untuk pribadi, jadikan sebagai pelajaran massa yang akan datang.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian teori

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen dan organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau intinya manajemen dan organisasi. Menurut Harahap (1996:233) dalam Putra, Utami, dan Hakam. Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita. Sementara itu Kartono (1998:135) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Terry dalam (Thoha, 2010) merumuskan kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2006) kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Danim (2004) mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian berikutnya dikemukakan oleh Robert (1995: 132) dalam Nawawi (2006: 20) yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Pendapat ini juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang melalui transaksi antar pribadi yang saling mendorong untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal berdasarkan keinginan bersama. Kepemimpinan

bukan suatu sebab tetapi akibat atau hasil dari perilaku kelompok, sehingga tanpa ada anggota (pengikut), maka tidak ada pemimpin. Pemimpin yang kuat adalah yang dikui dan didukung oleh seluruh anggota organisasinya.

Selanjutnya Robert dan Kinicki dalam Nawawi (2006: 21) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi. Pengertian ini sejalan dengan pendapat yang dikatakan James dan Charles (1986: p.445) bahwa kegiatan mengarahkan berarti mempengaruhi. Sedangkan pengaruh didefinisikan sebagai tindakan atau suri tindakan yang langsung atau tidak langsung menyebabkan terjadinya perubahan dalam perilaku atau sikap individu atau anggota organisasi. Kesediaan dan kesungguhan anggota untuk bergerak mencapai tujuan organisasi harus dibangkitkan dari dalam dirinya sendiri yang disebut motivasi intrinsik.

Pengertian berikut bersumber dari Ivancevich di dalam Anaroga dan Sri Suyati (1995: 1987) dalam Nawawi (2006:25) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pengertian ini menempatkan kepemimpinan sebagai interaksi sosial, karena kegiatan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain hanya dapat terjadi melalui komunikasi, baik antara pemimpin dengan anggota organisasi secara individual maupun dengan kelompok-kelompok individu didalam organisasi.

Komunikasi tersebut antara lain berlangsung di dalam tim kerja (*team work*), unit kerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan kepemimpinan merupakan perilaku dan kemampuan yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, dorongan dan mengarahkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan membangkitkan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Gaya kepemimpinan

Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut. Menurut Malayu Hasibuan, 2006:169 ada beberapa gaya, di antaranya:

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Tipe pemimpin ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan dapat dipercaya. Memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

b. Gaya Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis

Tipe paternalitis selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa. Terlalu bersikap melindungi dan jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri.

Sedangkan untuk kepemimpinan tipe maternalitis memiliki ciri yang hampir mirip dengan paternalistis. Namun yang membedakan adalah sikap terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai dengan kasih sayang yang berlebihan.

c. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Perlu dipahami bahwa tipe kepemimpinan militeristik itu berbeda dengan kepemimpinan organisasi militer. Sifat dari pemimpin yang militeristik antara lain lebih banyak menggunakan sistem perintah terhadap bawahannya dan seringkali kurang bijaksana. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan. Menyukai formalitas, menuntut adanya disiplin keras dan komunikasi yang berlangsung searah juga merupakan sifat dari pemimpin militeristik.

d. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Sifat dari pemimpin yang otokratis adalah memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi. Tidak pernah memberikan informasi secara detail tentang rencana-rencana yang akan datang. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

e. Gaya Kepemimpinan Laissezfaire

Tipe kepemimpinan laissez faire praktis tidak memimpin. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semausendiri.

3. Kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Pemimpin *laisser faire* biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

f. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a) Dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia didunia,
- b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari parabawahannya,
- c) Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik daribawahannya,
- d) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya,
- e) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapaitujuan,
- f) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagaipemimpin,
- g) Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilankeputusan.

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama. Dengan filsafat demokratis tersebut diimplementasikan nilai-nilai demokratis didalam kepemimpinan menurut Nawawi (2003), yang terdiri dari:

1. Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali diantara para anggota di lingkungan sebuah organisasi.
2. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing di lingkungan organisasinya sebagai sebuah masyarakat kecil.
3. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai-nilai atau norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normatif di lingkungan organisasi masing-masing.
4. Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerjasama yang saling mengakui, menghargai dan menghormati kelebihan dan kekurangan setiap individu sebagai anggota organisasi.
5. Memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai anggota organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif).

6. Memikulkan kewajiban dan tanggung jawab bersama dalam menggunakan hak masing-masing untuk mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.

Nilai-nilai demokratis itu dalam kepemimpinan tampak dari kebijakannya yang orientasinya pada hubungan manusiawi, berupa perlakuan yang sama tidak membedakan anggota organisasi atas dasar warna kulit, ras, kebangsaan, agama, status sosial ekonomi dll.

Pengimplementasian nilai-nilai demokratis di dalam kepemimpinan dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sesuai posisi dan wewenang masing-masing. Dengan itu Tannenbun, Weschler dan Fred (1961, p.67) mengatakan persoalan bagaimana seorang pemimpin menjadi demokratis terletak pada hubungannya dengan bawahan dan pada saat yang sama dapat mempertahankan kewenangan dan menjaga kewajibannya sebagai pemimpin serta mampu mengontrol seluruh kegiatan dengan tetap fokus kepada pengembangan organisasi ke masa depan. Kewenangan pada dasarnya merupakan konsep yang lebih luas dari kekuasaan, sehinggaberti

kekuasaan merupakan bagian dari kewenangan. Penggunaan kewenangan lebih dikenal dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan berdasarkan prinsip-prinsip dan asas-asas demokrasi, yang erat kaitannya dengan struktur organisasi, sehingga kewenangan pengambilan keputusan selalu ada pada kepemimpinan yang lebih tinggi.

Para pemimpin atau gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha untuk memanfaatkan kelebihan anggota organisasi melalui kebebasan menyampaikan gagasan atau ide, pendapat, kreativitas, inovasi, kritik, saran dan lain-lain yang dilakukan secara tanggung jawab. Di dalam kebebasan itu, setiap anggota organisasi tidak dapat lepas dari ikatan peraturan yang dibuat dari kesepakatan bersama, agar hak dan kewajiban dapat dipenuhi, tanpa mengganggu hak dan kewajiban anggota organisasi yang lain.

Dengan kata lain pemimpin dalam kepemimpinan demokratis di lingkungan sebuah organisasi menunjukkan perilaku mampu dan berusaha mengikutsertakan anggota organisasinya sebagai bawahan secara aktif sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Sondang (1989, h.18) dalam Nawawi (2006:136) mengatakan tipe kepemimpinan yang tepat bagi seorang pemimpin adalah tipe yang demokratis dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat.
- b. Mempunyai persepsi yang holistik.

Menggunakan pendekatan integralistik.

- a. Organisasi secara keseluruhan.
 - b. Menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan.
 - c. Bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - d. Terbuka terhadap ide, pandangan dan saran dari bawahan.
 - e. Teladan.
 - f. Bersifat rasional dan objektif.
 - j. Memelihara kondisi kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

Dimensi gaya kepemimpinan demokratis menurut Kadrisman, tipe kepemimpinan yang demokratis diperincikan menjadi beberapa unsur, yaitu sebagai berikut:

- a. Partisipasi Sosial (*Social participation*)

Ikut sertaanya yang dipimpin dalam kegiatan kepengurusan. Maksudnya pemimpin dalam pelaksanaan pengambilan keputusan, pemimpin mau menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

- b. Tanggung Jawab Sosial (*Social Responsibility*)

Memiliki jiwa yang bertanggung jawab dari pada pimpinan dari pada yang dipimpin. Maksudnya seorang pemimpin harus memiliki rasa

tanggung jawab terhadap bawahan, misalnya tanggung jawab terhadap lingkungan kerja dan keselamatan kerjakaryawan.

c. Dorongan Sosial (*SocialSupport*)

Adanya dukungan dari pada yang dipimpin terhadap pimpinan. Maksudnya pemimpin selalu memberikan dorongan atau motivasi terhadap para bawahan untuk terus berprestasi dan terus berkarya.

d. Pengawasan Sosial (*SocialControl*)

Adanya pengawasan yang dilakukan oleh yang dipimpin terhadap pimpinan. Maksudnya pemimpin selalu memberikan pengawasan terhadap bawahan dalam melaksanakan suatu tugas atau yang berhubungan dengan perusahaan.

Kepemimpinan yang demokratis ditunjukkan dengan partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan, oleh karena itu kepemimpinan yang demokratis mendorong lahirnya inisiatif dari karyawan.

Banyak keuntungan dalam penerapan tipe kepemimpinan demokratis, sebab segala sesuatu yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi menjadi tanggung jawab bersama, sedikit banyak penyimpangan dapat dihindari, sebab kepemimpinan ini sifatnya terbuka dan berdasarkan kekeluargaan. Dengan demikian diduga akan banyak mendapat dukungan dari para anggotanya, sehingga dalam pelaksanaan tugas akan mendapat kelancaran dan ketertarikan.

Gaya kepemimpinan demokratis selalu berpihak pada kepentingan anggota, tidak mementingkan pendirian sendiri akan tetapi dalam

kepemimpinan demokratis segala sesuatu permasalahan dan keputusan dilakukan dengan musyawarah untuk kepentingan umum, serta mau mendengarkan saran dari bawahan.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

A. Dale Timple (2000: 58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaa sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan

yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartini Kartono (2003: 48) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut:

Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi

khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus

sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam kepemimpinan tidak dibatasi oleh aturanaturan dan tata krama dalam suatu organisasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan orang tersebut dapat menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu bisa di sebut dengan pemimpin.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan seorang menejer dapat saja berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menjabat sebagai menejer jika ingin mempengaruhi orang lain. Jadi seorang pemimpin belum tentu menejer, tetapi seorang menejer bisa saja berperilaku sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Menurut Tjiptono (2006) dalam Tampi (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk efektifitas yang optimal. Menurut Robbins dan Judge (2015).

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan

pengertian-pengertian gaya kepemimpinan maupun kepemimpinan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dan teknik dasar seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya, agar bawahannya bersedia melakukan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien.

Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi lima tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin kharismatik ini memiliki hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin kharismatik juga memiliki pengaruh lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikan oleh pemimpin kharismatik ini walaupun yang kadang melampaui batas.

Dengan kekuatan yang dimiliki, pemimpin kharismatik dengan mudah mempengaruhi pengikut atau anggotanya untuk tujuantujuan tertentu. Kepemimpinan kharismatik mempunyai karakteristik yaitu seorang pemimpin yang mempunyai sifat yang negatif namun sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

2) Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut maupun organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yaitu:

a) Memiliki strategi yang jelas

Pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik terhadap karyawannya.

b) Kepedulian

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh semua karyawannya dan memotivasinya, serta kepedulian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja semua karyawannya.

c) Merangsang anggota

Pemimpin merangsang dan membantu bawahannya untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta karyawannya menerima dan menyadari manfaat yang telah diberikan oleh pemimpin untuk pribadi dan organisasi.

d) Menjaga kekompakan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran bawahannya yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk itu tidak ditolereansi. Potensi keretakan dalam tim pemimpin akan menyatukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

e) Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat bawahannya untuk tujuan ke arah yang lebih baik dan mengajak seluruh karyawannya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

3) **Kepemimpinan Transaksional**

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana karyawannya diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan

terukur. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan karyawannya, namun sebaliknya, jika karyawan tersebut gagal dalam mencapai tujuan, karyawan tersebut akan mendapatkan konsekuensinya. Pemimpin transaksional unggul dalam fungsi-fungsi manajemen. Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik yaitu mereka bekerja keras, bersikap toleran dan bersikap adil terhadap organisasi. Mereka membanggakan diri karena menjalankan segala sesuatu dengan mulus dan efisien. Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek-aspek nonpribadi dari kinerja, seperti rencana, jadwal dan anggaran. Mereka juga memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dan memenuhi norma dan nilai-nilai organisasi. Pemimpin transaksional penting bagi semua organisasi, namun memimpin perubahan memerlukan pendekatan yang berbeda.

4) **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahannya atau semua karyawannya. Pemimpin partisipatif ini mengajak bawahannya untuk ikut serta berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski keputusan tetap diambil oleh pimpinan. Kepemimpinan partisipatif memiliki beberapa ciri-ciri yaitu:

- a) Keputusan diambil melalui pertimbangan saran atau diskusi bersama bawahannya
- b) Berorientasi pada tujuan dan mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi melalui ide-idenya
- c) Luwes dan tidak kaku serta dapat bersinergi dengan bagian lainnya

5) **Kepemimpinan Otokratis**

- a. Pemimpin otokratis yaitu pemimpin yang memiliki karakteristik:

- b. Menganggap dirinya sebagai sosok penting dalam organisasi tersebut
- c. Menganggap potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah
- d. Melakukan perintah-perintah secara langsung terhadap karyawannya
- e. Dalam mengambil keputusan selalu menyimpang

4. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa Nawawi (2003) dalam Susanty dan Sigit (2012) terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu :

1). Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2). Fungsi instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

3). Fungsi konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya

4). Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok

memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

5). Fungsi pendelegasian

Dalam menjalankan fungsi pendelegasian, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang menetapkan keputusan. Fungsi pendelegasian sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin sendiri.

5. Tipe / Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Fahmi, dkk (2014: 95). Terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

:13) Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

a) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah

Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya

Dan seorang pemimpin harus memiliki jiwa besar keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab kepada bawahannya, tanggungjawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung memikul dan menanggung segala sesuatunya memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

f) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

6. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010: 49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menangsendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi sehingga bawahan menjalankan sebuah tugas sesuai perintah oleh atasan, tidak bebas dengan melakukan kebijakan sendiri.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dalam kepemimpinannya kurang demokratis menjalankan roda pemerintahan terhadap bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Permisif adalah pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukannya, dan ingin menanggung sendiri sehingga bawahan kurang senang terhadap apa yang diputuskan terkait dengan regulasi dan kebijakan lainnya.

Dengan demikian keberhasilan seorang pemimpin menurut tipe ini dapat dilihat dari apa yang dilakukan terhadap anggota organisasi atau bawahannya. Dari perilaku atau gaya kepemimpinannya terlihat mempertimbangkan kepentingan, dan aspirasi para bawahan atau anggota organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung berdasarkan dengan rumusan masalah maka, beberapa penelitian terdahulu dapat di uraikan di bawah in

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber/refrensi
1.	Ardjati (2006)	Gaya kepemimpinan demokratis di kecamatan batu kabupaten malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.	Jurnal FISIP UMM Vol 7 No. 1, Tahun 2015
2.	Ihsan (2011)	Gaya kepemimpinan otokratik di kecamatan nanjung sari propinsi yogjakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, bersifat tertutup pada bawahannya dan tegas dalam mengambil keputusan sendiri	Jurnal Administrasi Publik UGM, Vol. 06 No. 2Tahun 2017
3.	Artina (2011)	Gaya Kepemimpin an kepala Kecamatan jakarta selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap gaya kepemimpinan Lurah dapat diambil kesimpulan	Jurnal UMJ, Vol. 06 No. 2Tahun 2018

			<p>cenderung kepada gaya kepemimpinan demokratis di mana gaya kepemimpinan demokratis diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi (<i>Human Relationship</i>) yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara satu danlainnya.</p>	
--	--	--	---	--

C. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi operasional dari variabel gaya kepemimpinan, maka penulis mendefinisikan faktor-faktor gaya kepemimpinan Kepala Distrik Hubikiak dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Definisi gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan setiap orang memimpin di setiap organisasi tentunya beda-beda dan manifestasi maka suatu organisasi akan macet dan tidaknya tergantung ada pada seorang pemimpin.

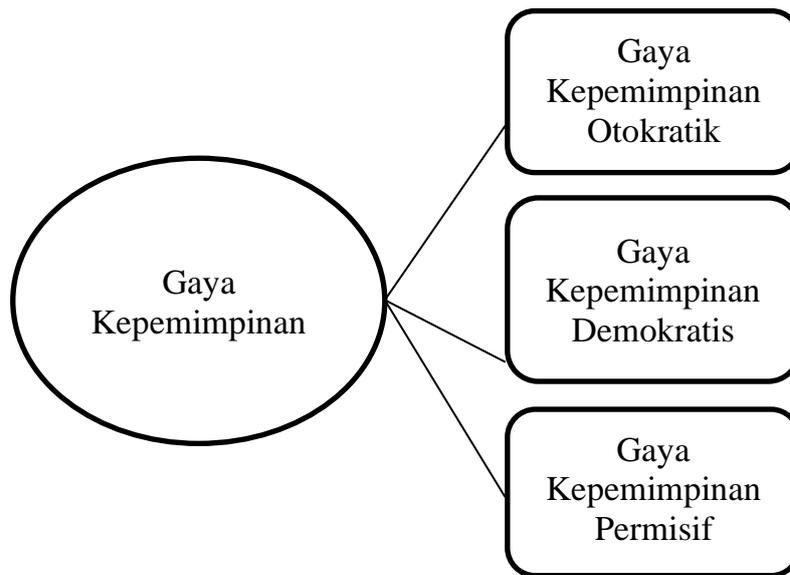
1. Gaya Kepemimpinan Otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin pada kantor distrik hubikiak dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealism tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, kepala distrik Hubikiak dalam kepemimpinannya kurang demokratis menjalankan roda pemerintahan terhadap bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Permisif adalah pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan, kepala kantor distrik hubikiak inginnya menang sendiri sehingga bawahan kurang senang terhadap apa yang diputuskan terkait dengan regulasi dan kebijakan lainnya.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Menciptakan gaya kepemimpinan yang baik pada kantor Distrik hubikiak tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang betul-betul mampu memimpin, mengendalikan, mengontrol dan memiliki pengalaman yang matang agar tercapai sesuai misinya. Adapun untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sesuai teori dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar : 01 Kerangka Konseptual Penelitian

Pada gambar 01 di atas, maka alur penelitian yang akan dilakukan untuk gaya kepemimpinan distrik hubikiak kabupaten jayawijaya, yaitu pertama-tama terlebih dahulu yang diteliti adalah variabel gaya kepemimpinan dimana variabel ini mempunyai empat indikator untuk diteliti yaitu (a). Gaya kepemimpinan Otokratik, (b).Gaya kepemimpinan demokratis dan, (c).Gaya kepemimpinan permisif

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A .Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian di Distrik hubikiak

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini kurang lebih selama ± 1 (Satu) bulan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif yang berusaha mendiskripsikan dan merumuskan hasil penelitian secara lengkap sesuai dengan permasalahan yang telah diteliti. Menurut sugiyono (2009: 90), penelitian deskriptif kuantitatif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek atau subjek penelitian dan fakta-fakta yang nampak sebagaimana adanya. Jenis penelitian ini di dasarkan atas pemikiran dan alasan bahwa permasalahan yang diteliti merupakan suatu fenomena yang terjadi sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta yang tampak pada lokasi penelitian di Distrik hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

C .Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini, merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh penulis. Seperti menurut sugiyono (2011: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah 8 orang yang ada di Distrik Hubikian Kabupaten Jayawijaya.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2008:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel hendaknya memperhentikan sebagai aspek karena kesimpulan dari hasil penelitian yang dipelajari melalui dari sampel yang diambil harus representatif, sehingga betul-betul mewakili keseluruhan populasi.

Teknik sampel atau cara penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh yakni apabila jumlah populasi kurang dari 30 orang maka diambil semua sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan status pegawai pada kantor distrik Hubikiak PNS sebanyak 5 orang dan CPNS sebanyak 3 orang, jumlah semuanya sebanyak 8 orang.

D. Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono (2009: 118), mengemukakan instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diamati. Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), kuesioner menggunakan skala likhert dengan alternative jawab yakni :

1. Sangat baik SB diberikan nilai skor 4
2. Baik B diberikan nilai skor 3
3. Cukup baik CB diberikan nilai skor 2
4. Kurang baik KB diberikan nilai skor 1

E .Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tata cara atau langkah dalam penelitian untuk mendapatkan data penilaian, mendapatkan data dapat dilakukan dalam berbagai cara dan berbagai sumber teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1). Kajian kepustakaan

Kepustakaan yaitu merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui perputakaan, baik itu berupa buku-buku literatur,diktat – diktat, bahan dari materi perkuliahan, peraturan – peraturan, undang – undang dan sebagiannya yang memuat keterangan tentang masalah yang diperlukan dalam pembahasan ini.

2). Pengamatan (*Observasi*)

Suetrisno hadi dalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang sangat kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Boleh dikatakan bahwa pengamatan dan pencatatan gejala – gejala yang nampak pada objek penelitian yang pelaksanaannya langsung di tempat peristiwa, keadaan atau situasi yang sedang terjadi

a. Kuesioner

Menurut sugiyono, (2008 : 162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan. Dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik utama dalam pengumpulan data penelitian untuk mengungkapkan data tentang upaya – upaya yang dilakukan dalam peningkatan pendapatan asli di kampung

F .Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Melalui analisis ini hasil penelitian diuraikan untuk memperoleh gambaran dan angka – angka yang jelas terhadap objek penelitian yang diteliti. Menurut Hasan (2006 : 34), teknik analisa data suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau data ringkasan dengan menggunakan cara – cara atau rumus – rumus tertentu. Pengelolaan data bertujuan untuk mengubah data menta dari hasil pengukuran menjadi data yang menjadi lebih halus, sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

$$\begin{aligned} \text{Jarak skor ideal (skor maksimum)} &= 4 \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 8 \\ &= 32 \\ \text{Jumlah skor terendah (skor minimum)} &= 1 \times \text{jumlah responden} \\ &= 1 \times 32 \\ &= 8 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai skor terendah (skor minimum) 8 dan skor ideal (skor maksimum) 24 maka diinterpretasikan ke dalam tabel di bawah ini

Tabel 2.1

Tabel interpretasi penelitian

No	Nilai Skor	Predikat
1	$24 \leq \text{Jumlah skor} \leq 32$	Sangat Baik
2	$16 \leq \text{Jumlah skor} \leq 24$	Baik
3	$8 \leq \text{Jumlah skor} \leq 16$	Cukup Baik
4	$0 \leq \text{Jumlah skor} \leq 8$	Kurang Baik

Sumber : Tabel menurut hasan 2006

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

a. Keadaan Distrik Hbikiak

Distrik Hubikiak merupakan salah satu Distrik yang memiliki 8 (delapan) kampung dimana kampung yang lain yaitu kampung hom-hom, kampung musaima, kampung hetuma, kampung dokopku, kampung likino, kampung musaima, kampung hubikiak dan kampung hisoak . Batas Distrik Hubikiak :

1. Sebelah barat perbatasan Distrik Sinakma
2. Sebelah timur perbatasan Distrik Wamena Kota
3. Sebelah selatan perbatasan Distrik Wesaput
4. Sebelah utara perbatasan Distrik Kurulu

b. Susunan Organisasi Pemerintahan Distrik Hubikiak

Susunan organisasi pemerintahan distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya berdasarkan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan daerah Kabupaten Jayawijaya No 4 Tahun 2004, susunan organisasi pemerintah distrik terdiri dari

1. Kepala Distrik

Tugas dan Fungsi kepala Distrik adalah:

- a. Memimpin Penyelenggara pemerintah distrik
- b. Membina kehidupan masyarakat distrik
- c. Membina perekonomian distrik
- d. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat distrik
- e. Mendamaikan perselisihan masyarakat di distrik
- f. Mewakili didalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjukan kuasa hukumnya.

Dalam pelaksanaan tugas kepala distrik dibantu oleh sekretaris distrik.

2. Sekretaris Distrik

Tugas dan fungsi sekretaris distrik

a. sekretaris distrik mempunyai tugas antara lain :

1. menjalankan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di distrik.
2. memberikan pelayanan administrasi kepada kepala distrik

b. Fungsi Sekretaris distrik adalah :

1. melaksanakan urusan surat-menyurat
2. kearsiapan dan laporan
3. melaksanakan urusan administrasi pemerintahan
4. melaksanakan tugas dan fungsi dari kepala distrik apabila kepala distrik berhalangan melakukan tugasnya.

3. Sub bagian umum kepegawaian

Tugas Kepala Urusan Pemerintahan Yaitu :

- a. mengisi buku keputusan pemerintahan distrik
- b. mengisi buku kekayaan dan inventaris distrik buku data tanah di distrik
- c. mengisi buku administrasi penduduk buku data penduduk yang terdiri dari : data induk penduduk dan data rekapitulasi akhir bulan.
- d. melaksanakan urusan pemerintahn lainnya.

4. Sub bagian program

Kedudukan bagian program adalah sebagai unsur pembantu sekretaris Distrik dalam bidang tugasnya, Fungsi Kepala Urusan adalah kegiatan sesuai dengan bidang tugas dan pelayanan administrasi terhadap kepala distrik.

Tugas Kepala Urusan bagian program adalah membantu sekretaris dan kepala urusan bertanggung jawab kepada sekretaris distrik.

Sedangkan Fungsi Kepala Urusan yaitu :

- a) mengisi buku kekayaan dan inventaris distrik
- b) mengisi buku agenda surat masuk dan surat keluar
- c) mengisi buku administrasi keuangan distrik
- d) melaksanakan surat menyurat dan kearsipan

5. Seksi tata pemerintahan

Tugas seksi tata pemerintahan adalah :

- 1) melaksanakan administrasi pembangunan
- 2) mencatat dan mempersiapkan bahan guna pembuatan usulan rencana proyek
- 3) mengadakan pelayanan dan pencatatan dalam hal pembuatan permohonan izin usaha bangunan dan lain-lain.

6. Seksi pemberdayaan masyarakat desa

- a. Tugas pemberdayaan masyarakat kampung adalah :
- b. melaksanakan pencatatan surat dan keadaan kesejahteraan rakyat
- c. mengikuti perkembangan serta melaporkan tentang keadaan kesehatan masyarakat dan PKK, mengikuti perkembangan serta melaporkan tentang keadaan kesehatan masyarakat dan PKK
- d. menerbitkan surat menyurat keterangan lainnya misalnya seperti :
 - 1. kematian
 - 2. surat keterangan minta sumbangan untuk kerja bakti

7. Seksi pelayanan umum

Urusan seksi pelayanan umum adalah

- a. catat mencatat surat masuk dan surat keluar
- b. agendakan surat masuk dan surat keluar
- c. disosisikan surat masuk kepada atasan

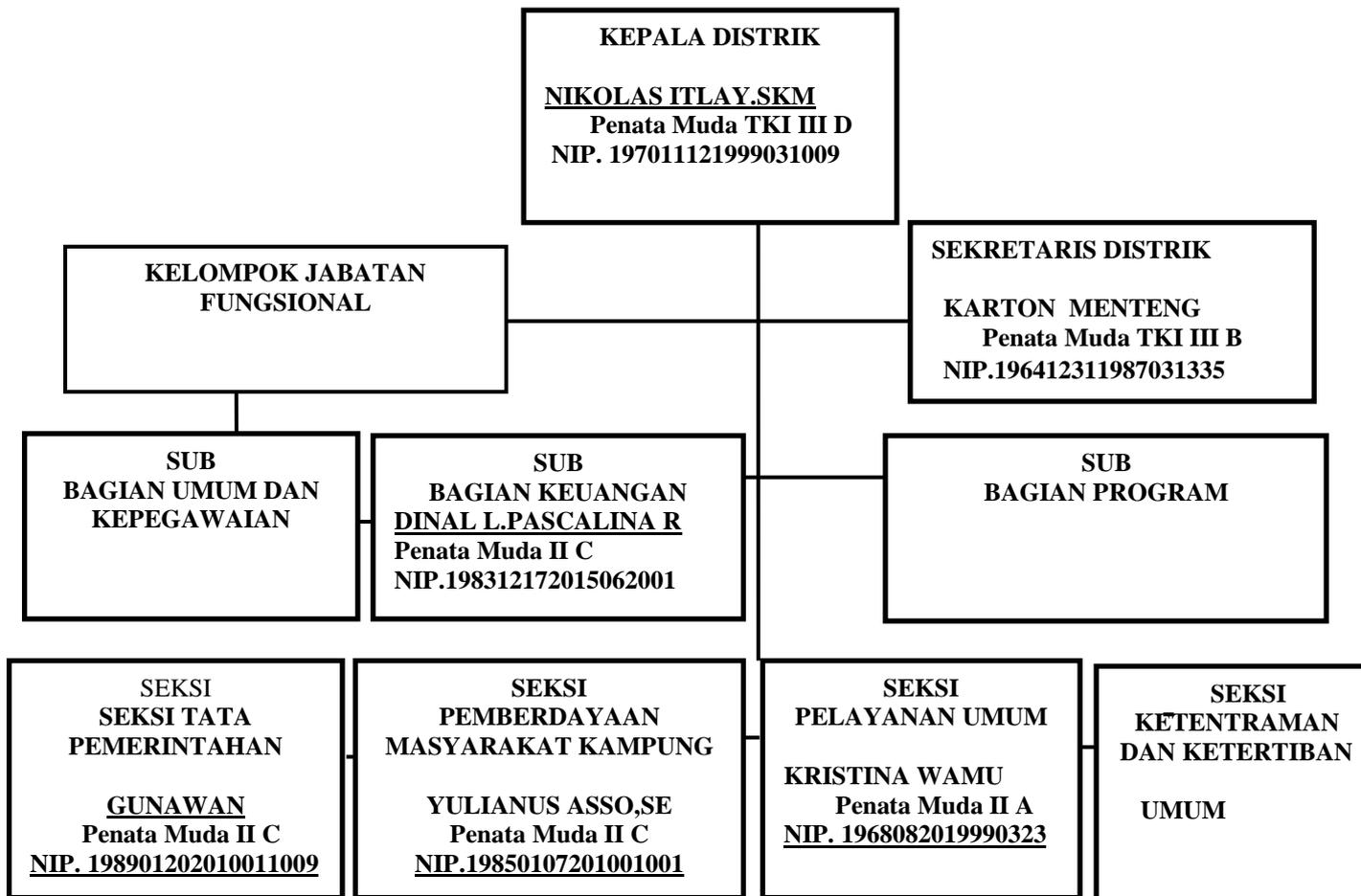
8. Seksi ketentraman dan ketertiban umum

Urusan seksi ketentraman dan ketertiban umum adalah

- a. mengontrol pegawai saat jam kerja atau kantor
- b. sarana-prasarana kantor distrik
- c. menertibkan dan disiplin waktu

Berdasarkan susunan organisasi pemerintahan distrik Hubikiak kabupaten jayawijaya, maka dapat digambarkan struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar :3.3
Susunan Organisasi Distrik Hubikiak



Sumberdata : kantor distrik hubikiak , tahun 2021

1. Keadaan Responden

Jumlah responden sebanyak 8 orang, dapat dilihat pada table berikut ini:

a. Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan Responden maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : 3. 4
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	2	25%
2	SLTP	3	37.5%
3	SLTA	1	12,5%
4	Strata S.1	2	25%
Jumlah		8	100

Sumber data : Primer, tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang sekolah dasar (SD) sebanyak 2 orang atau 25%, yang lulusan SLTP adalah 3 orang atau 37.5 % sedangkan yang lulusan SLTA adalah 1 orang atau 12,5% dan Strata S.1. 2 orang atau 25%.

b. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Keadaan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : 3. 5
Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	5	62,5%
2	Perempuan	3	37,5%
Jumlah		8	100

Sumber data : Primer tahun 2021

Berdasarkan table 3.5.diatas menunjukan bahwa keadaan Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang atau 62,5% sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 37,5%.

c. Keadaan Responden berdasarkan jabatan

Untuk mengetahui keadaan Jabatan Responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 3. 6
Keadaan Responden Berdasarkan Jabatan.

No	Tingkat Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Kepala distrik	1	12.5%
2	Sekretaris	1	12.5%
3	Bendahara	1	12.5%
4	Sub-sub	3	35.5%
5	Seksi-seksi	2	25%
6	Jumlah	8	100

Sumber data :Primer, tahun 2021

Berdasarkan table 3.6 diatas menunjukan bahwa responden yang Jabatan kepala distrik sebanyak 1 orang atau 12.5%, yang jabatan sekretaris 1 orang atau 12.5 % sedangkan jabatan bendahara 1 orang atau 12.5%, kemudian yang jabatan bagian sub-sub sebanyak 3 orang atau 35.5%, dan yang bagian seksi-seksi sebanyak 2 orang 25%.

d. Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui keadaan Jabatan Responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 3.7
Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Tingkat Jabatan	Jumlah	Masa Kerja	Presentase
1	Kepala distrik	1	20 Tahun	12,5%
2	Sekretaris	1	34 Tahun	12,5%
3	Bendahara	1	7 Tahun	12,5%
4	Sub-sub	3	7 Tahun	37,5%
5	Seksi-seksi	2	7 Tahun	25%
6	Jumlah	8		100%

Sumber data :Primer, tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa responden yang Jabatan kepala distrik sebanyak 1 orang atau 12,5% yang jabatan sekretaris 1 orang atau 12,5 % sedangkan jabatan bendahara 1 orang atau 12,5%, kemudian yang jabatan bagian sub-sub sebanyak 3 orang atau 37,5%, dan yang bagian seksi-seksi sebanyak 2 orang atau 25%.

2. Analisa Data

Analisa data tentang gaya kepemimpinan kepala distrik hubikiak Kabupaten Jayawijaya di ukur dari 3 (tiga) indikator sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otokratik

Untuk mengetahui indikator gaya kepemimpinan otokratik dapat di lihat pada tabel dibawa ini.

1. Tanggapan Responden tentang pemimpin membuat keputusan tanpa musyawarah, dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 4. 8

Tanggapan Responden Tentang pemimpin membuat keputusan tanpa musyawarah

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
Cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik dan cukup baik tidak mendapatkan skor nilai. Yang mendapatkan skor nilai tanggapan dari responden hanya kurang baik dengan mendapatkan skor sebesar 8 .Jadi pemimpin membuat keputusan tanpa musyawarah mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

2. Tanggapan responden pemimpin tidak bisa terima saran dari bawah, dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel : 4. 9

Tanggapan Responden tentang pemimpin tidak bisa terima saran dari bawah

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
Cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik dan cukup baik tidak mendapatkan skor nilai. Yang mendapatkan skor nilai tanggapan dari responden hanya kurang baik dengan mendapatkan skor sebesar 8. Jadi pemimpin tidak bisa terima saran dari bawah mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

3. Tanggapan Responden tentang ide dan saran dari bawahan sulit diterima, ikut idenya sendiri, dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 4. 10

Tanggapan Responden Tentang ide dan saran dari bawahan sulit diterima, ikut idenya sendiri

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
Cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik dan cukup baik tidak mendapatkan skor nilai. Yang mendapatkan skor nilai tanggapan dari responden hanya kurang baik dengan mendapatkan skor sebesar 8. Jadi ide dan saran dari bawahan sulit diterima, ikut idenya sendiri mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

4. Tanggapan Responden tentang bawahan merasa tertekan dan tidak nyaman, dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 4. 11

Tanggapan Responden Tentang bawahan merasa tertekan dan tidak nyaman

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
Cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik dan cukup baik tidak mendapatkan skor nilai. Yang mendapatkan skor nilai tanggapan dari responden hanya kurang baik dengan mendapatkan skor sebesar 8 .Jadi bawahan merasa terkena dan tidak nyaman mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

5. Tanggapan Responden tentang pemimpin tidak harmonis dengan bawahan,

Dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 4. 12

Tanggapan Responden Tentang pemimpin tidak harmonis dengan bawahan

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
Cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik dan cukup baik tidak mendapatkan skor nilai. Yang mendapatkan skor nilai tanggapan dari responden hanya kurang baik dengan mendapatkan skor sebesar 8. Jadi pemimpin tidak harmonis dengan bawahan mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Untuk mengetahui indikator gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

1. Tanggapan Responden tentang pemimpin melibatkan semua bawahan untuk di musyawarakan, dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 4. 13

Tanggapan Responden Tentang pemimpin melibatkan semua bawahan untuk di musyawarakan

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	8
Baik	3	-	-
cukup baik	2	-	-
kurang baik	1	-	-
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan baik, cukup baik dan kurang baik tidak mendapatkan skor nilai. Yang mendapatkan skor nilai tanggapan dari responden hanya sangat baik dengan mendapatkan skor sebesar 8. Jadi pemimpin melibatkan semua bawahan untuk di

musyawarakan mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

2. Tanggapan responden saran dan ide diterima oleh pemimpin , dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel :4. 14

Tanggapan Responden tentang saran dan ide diterima oleh pemimpin

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	3	12
Baik	3	5	15
cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	-	-
Jumlah		8	27

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau jumlah skor sebesar 12, yang mengatakan baik saran dan ide diterima oleh pemimpin sebanyak 5 orang atau jumlah skor sebanyak 15, yang mengatakan cukup baik dan kurang baik tidak mendapatkan skor nilai. Dengan demikian saran dan ide diterima oleh pemimpin mendapatkan skor sebesar 27 dengan sangat baik.

3. Tanggapan Responden tentang terbuka dengan bawahan , dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 4. 15

Tanggapan Responden Tentang terbuka dengan bawahan

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah skor
Sangat baik	4	4	16
baik	3	4	12
cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	-	-
Jumlah		8	28

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.15 diatas menunjukan bahwa responden yang mengatakan sangat baik terbuka dengan bawahan mendapatkan skor sebesar 16, yang mengatakan baik mendapatkan skor sebesar 12, yang mengatakan cukup baik dan kurang baik tidak mendapatkan nilai skor. Dengan demikian maka terbuka dengan bawahan dikategorikan sangat baik yaitu dengan skor 28.

4. Tanggapan responden tipe pemimpin otoriter, dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel : 4. 16

Tanggapan Responden tentang tipe pemimpin otoriter

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
cukup baik	2	-	-
kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik dan cukup baik tidak mendapatkan nilai skor. Yang mengatakan kurang baik tipe pemimpin otoriter sebanyak 8 orang atau jumlah skor sebanyak 8 orang. Dengan demikian tipe pemimpin otoriter mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

5. Tanggapan Responden tentang tipe pemimpin yang demokratis, dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel : 4. 17

Tanggapan Responden Tentang tipe pemimpin yang demokratis

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah skor
Sangat baik	4	4	16
baik	3	4	12
cukup baik	2	-	-
kurang baik	1	-	-
Jumlah		8	28

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel di atas 4.17 menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik berdasarkan tipe pemimpin yang demokratis sebanyak 4 orang dengan jumlah skor sebesar 16, yang mengatakan baik sebanyak 4 orang dengan jumlah skor sebesar 12 dan yang mengatakan cukup baik dan kurang baik tidak mendapatkan nilai skor. Dengan demikian tipe pemimpin yang demokratis mendapatkan skor sebesar 28 dengan predikat sangat baik.

c. Gaya kepemimpinan primisif

Untuk mengetahui indikator tujuan dan kemampuan dapat di lihat pada tabel dibawa ini.

1. Tanggapan Responden tentang pemimpin tidak disiplin, dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel : 4. 18

Tanggapan Responden Tentang pemimpin tidak disiplin

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
cukup baik	2	-	-
kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 3.18 diatas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik, cukup baik tidak mendapatkan nilai skor dan yang mengatakan kurang baik berdasarkan pemimpin tidak disiplin sebanyak 8 orang dengan jumlah skor sebesar 8. Jadi Pemimpin tidak disiplin mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

2. Tanggapan responden pemimpin lemah dalam keputusan, dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel : 4. 19

Tanggapan Responden tentang pemimpin lemah dalam keputusan

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-

cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik, cukup baik tidak mendapatkan nilai skor dan yang mengatakan kurang baik berdasarkan pemimpin lemah dalam keputusan sebanyak 8 orang dengan jumlah skor sebesar 8. Jadi Pemimpin lemah dalam keputusan mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat

3. Tanggapan Responden tentang pemimpin tidak punya pendirian, dapat dilihat pada tabel berikut,

Tabel : 4. 20

Tanggapan Responden Tentang pemimpin tidak punya pendirian

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
Cukup baik	2	-	-
Kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik, cukup baik tidak mendapatkan nilai skor dan yang mengatakan kurang baik berdasarkan pemimpin tidak punya pendirian sebanyak 8 orang dengan jumlah skor sebesar 8. Jadi Pemimpin tidak punya pendirian mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

4. Tanggapan responden pemimpin mudah dipengaruhi oleh bawahan, dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel : 4. 21
Tanggapan Responden tentang pemimpin mudah dipengaruhi oleh bawahan

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat baik	4	-	-
Baik	3	-	-
cukup baik	2	-	-
kurang baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4. 21 diatas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik, cukup baik tidak mendapatkan nilai skor dan yang mengatakan kurang baik berdasarkan pemimpin mudah dipengaruhi oleh bawahan sebanyak 8 orang dengan jumlah skor sebesar 8. Jadi Pemimpin mudah dipengaruhi oleh bawahan mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

4. Tanggapan Responden tentang pemimpin kurang inovatif dan kreatif , dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel : 4. 22
Tanggapan Responden Tentang pemimpin kurang inovatif dan kreatif

Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah
----------------------------	-------------	------------------	---------------

			skor
Sangat baik	4	-	-
Cukup baik	3	-	-
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	8	8
Jumlah		8	8

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Pada tabel 4. 22 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan sangat baik, baik, cukup baik tidak mendapatkan nilai skor dan yang mengatakan kurang baik berdasarkan pemimpin kurang inovatif dan kreatif sebanyak 8 orang dengan jumlah skor sebesar 8. Jadi Pemimpin kurang inovatif dan kreatif mendapatkan skor sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

B. Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisa data maka dapat di dibahas sebagai berikut :

a. Indikator tentang gaya kepemimpinan otokratik

Indikator gaya kepemimpinan otokratik yang terdiri dari beberapa sub indikator yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut;

Tabel : 4. 23

Rata-Rata Indikator gaya kepemimpinan otokratik

No	Sub-sub indikator	Skor				Jumlah skor	Predikat
		4	3	2	1		
1	Pemimpin membuat keputusan tanpa musyawarah	-	-	-	8	8	Kurang baik

2	Pemimpin tidak bisa terimah saran dari bawah	-	-	-	8	8	Kurang baik
3	Ide dan saran dari bawahan sulit diterima, ikut idenya sendiri	-	-	-	8	8	Kurang baik
4	Bawahan merasa tertekan dan tidak nyaman	-	-	-	8	8	Kurang baik
5	Pemimpin tidak harompnis dengan bawahan	-	-	-	8	8	Kurang baik
		Jumlah				40	Kurang baik
		Nilai rata-rata				8	

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Tabel diatas 4.23 menunjukkan bahwa skor indikator gaya kepemimpinan otokratik adalah sebesar 8 dengan predikat kurang baik. Berdasarkan hasil gaya kepemimpinan otokratik kepala Distrik Hubikiak menunjukkan kurang baik.

b. Indikator Tentang gaya kepemimpinan demokratis

Indikator tentang gaya kepemimpinan demokratis yang terdiri dari beberapa sub indikator yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut;

Tabel : 4. 24

Rata-Rata Indikator Tentang gaya kepemimpinan demokratis

No	Sub-sub indikator	Skor				Jumlah Skor	Predikat
		4	3	2	1		
1	Pemimpin melibatkan semua bawahan untuk dimusyawarakan	8	-	-	-	8	Sangat baik

2	Saran dan ide di terimah oleh pemimpin	12	15	-	-	27	Baik
3	Terbuka dengan bawahan	16	12			28	Sangat baik
4	Tipe pemimpin otoriter	-	-	-	8	8	Kurang baik
5	Tipe pemimpin yang demokratis	16	12	-	-	28	Sangat baik
	α	Jumlah				99	baik
	Nilai rata-rata					19,8	

Sumber data: Kuesioner diolah 2021

Tabel diatas 4. 24 menunjukkan bahwa skor indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah 19,8 baik

Berdasarkan hasil pengamatan gaya kepemimpinan demokratis di distrik hubikiak menunjukkan cukup baik.

c. Indikator Tentang gaya kepemimpinan permisif

Indikator tentang gaya kepemimpinan permisif yang terdiri dari beberapa sub

indikator yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut;

Tabel : 4. 25

Rata-Rata Indikator Tentang gaya kepemimpinan permisif

No	Sub-sub indicator	Skor				Jumlah Skor	Predikat
		4	3	2	1		
1	Pemimpin tidak disiplin		-	-	8	8	Kurang baik
2	Pemimpin lemah dalam keputusan		-	-	8	8	Kurang baik
3	Pemimpin tidak punya	-	-	-	8	8	Kurang baik

	pendirian						
4	Pemimpin mudah dipengaruhi oleh bawahan	-	-	-	8	8	Kurang baik
5	Pemimpin kurang inovatif dan kreatif	-	-	-	8	8	Kurang baik
		Jumlah				40	
	Nilai rata-rata					8	Kurang baik

Sumber data: Primer diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4. 25 diatas menunjukkan bahwa skor indikator gaya kepemimpinan permisif adalah sebesar 8 dengan predikat kurang baik.

Berdasarkan pengamatan gaya kepemimpinan permisif kepala distrik hubikiak menunjukkan kurang baik.

Tabel : 4. 26

Rekapitulasi rata-rata pada variabel gaya kepemimpinan

No	Indikator	Skor	Predikat
1.	Gaya kepemimpinan otokratik	8	Kurang baik
2.	Gaya kepemimpinan demokratis	19,8	baik
3.	Gaya kepemimpinan permisif	8	kurang baik
	Jumlah	35,8	
	Rata-rata	11,93	Cukup baik

Sumber data: Primer diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.26 diatas indikator gaya kepemimpinan otokratik adalah skor 8 dengan predikat kurang baik, gaya kepemimpinan

demokratis adalah skor 19,8 dengan predikat cukup baik dan gaya kepemimpinan permisif adalah skor 8 dengan predikat kurang baik. Dengan skor rata-rata 11,93 mendapatkan predikat cukupbaik.

Jadi, hasil penelitian dilakukan di distrik hubikiak dalam menjalankan roda pemerintahan berdasarkan gaya kepemimpinan saat ini menunjukkan cukup baik. Dari hasil penelitian ini peneliti temukan bahwa gaya kepemimpinan kepala disrtrik menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, Dengan jumlah skor sebesar 19,8 dan predikat baik.Hal ini dilihat dari sub- sub indikator gaya kepemimpinan demokratis yang terdapat pada tabel 4,24.

penelitian ini di kaitkan dengan penelitian Menurut Ardjati (2006), dengan judul penelitiannya gaya kepemimpinan demokratis di kecamatan batu kabupaten malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin. Hasil penelitian dilakukan di distrik hubikiak menunjukkan baik.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, maka dapat di tarik kesimpulan Rata-rata variabel disiplin kerja di distrik hubikiak kabupaten jayawijaya dengan indikator yitu: (a). Tujuan dan kemampuan adalah 21 cukup baik. (b). kepemimpinan adalah 23,3 Cukup baik (c). Kompensasi adalah 19 cukup baik (d). sangsi hukum adalah 32,6 Cukup baik dan (e). pengawasan adalah 24,3 sangat baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis menyampaikan beberapa saran:

- 1) Diharapkan tujuan dan kemampuan kepada semua pegawai agar mampu mengoprasikan komputer kompensasi kemampuan sehingga menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan baik.
- 2) Diharapkan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Distrik hubikiak kabupaten jayawijaya tegas pada penyelesaian tugas pegawai supaya dalam pekerjaan tugas pegawai berjalan dengan baik.
- 3) Diharapkan kompensasi Pemimpin memberikan tambahan terhadap pegawai agar semangat menyelesaikan dalam pekerjaan.
- 4) Perlu adanya sangsi hukum agar pegawai yang sering masuk di kantor Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya semua pegawai aktif dalam tugas dan tanggung jawabnya masing- masing.
- 5) diharapkan adanya pengawasan dan pemberian motivasi dari kepala distrik terhadap pegawai agar dilaksanakan dalam tugas masing-masing dengan baik.

KUISIONER PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian

- a. Tulislah identitas pada bagian yang telah disediakan di bawah ini
- b. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai
- c. Jawablah semua dalam daftar pernyataan di bawah ini

II. Identitas Responden

Nama Responden :

Tingkat Pendidikan: S

SD

Jenis Kelamin : Laki-Laki mpuan

Masa Kerja :

III. Matriks Pernyataan

No.	Pernyataan	Predikat			
		SB	B	CB	KB
Gaya kepemimpinan otokratik					
1	Gaya Pemimpin membuat keputusan tanpa musyawarah				
2	Gaya Pemimpin tidak bisa terima saran dari bawahanya				
3	Ide dan saran dari bawahan sulit diterima, ikuti idenya sendiri				
4	Bawahan merasa tertekan dan tidak nyaman				
5	Gaya Pemimpin tidak harmonis dengan bawahan				
Gaya kepemimpinan demokratis					
1	Gaya Pemimpin melibatkan semua bawahan untuk dimusyawarahkan				
2	Saran dan ide diterima oleh pemimpin				
3	Terbuka dengan bawahan				
4	Tipe pemimpin otoriter				
5	Tipe Pemimpin yang demokratis				
Gaya kepemimpinan permisif					
1	Gaya Pemimpin tidak disiplin				
2	Gaya Pemimpin lemah dalam keputusan				
3	Gaya Pemimpin tidak punya pendirian				
4	Gaya Pemimpin mudah dipengaruhi oleh bawahan				
5	Gaya Pemimpin kurang inovatif dan kreatif				

DAFTAR PUSTAKA

A .Buku

- Anoraga, Pandji Dan Sri Suyati. (1995) *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya
- Ardjati. (2006) *Gayakepemimpinan demokratis*. Malang : gandum Mas.
- Artina. (2011) *Gayakepemimpinan kecamatan*. Bandung. Alfabeta.
- Denim, Sudarman, 2010, *kepemimpinan pendidikan : Kepemimpinan jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku motifasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta
- Dale, Robert. D. 1992. *pelayanan sebagai pemimpin*. Malang: Gandum Mas.
- Gibson James L 1993 *kepemimpinan : dan (dialihbahasakan oleh Charles j. 1986 kepemimpinan; teori dan pengem bangannya (pasal 2013 Yogyakarta, kanisius*
- Harahap, A.S. 2009. *Hubungan Presepsi guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kemampuan Berkomunikasi Dengan Kinerja Guru*. Di Matrasah Aliyah Negeri (MAN) Dikota Padangsidipuan. Tesis. Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Hasibuan, Melayu SIP. 2014. *manajemen sumberdaya manusia*, Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ihsan. (2011) *Gayakepemimpinan otoriter*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Kartono, K. 2010. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Apakah? Kepemimpinan Abnormal Itu?. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Melayu, Hasibuan S.p. *manajemen dasar, pengertian, dan masalah* edisi revisi, bumi aksara: yakarta
- Miftah Thoha, *kepemimpinan dan manajemen*, Edisi Buku Perguruan Tinggi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010) hlm 49.

MiftahToha,2012.

Perilakuorganisasikonsepdasarandimplikasinya.Jakarta:Raja
waliPers

Nawawi, Hadaridan M. Martini hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*,
Yogyakarta: GajaMada University Pres 2016

Robert dnkinicki 2021.buku pegangan kelima (*Sterategi Dan
AlatUntukMembangunOrganisasiPembelajaran.Batam;Interak
asara, Batam. Center.*

SudarwanDanim,*MotivasiKepemimpinandanefektivitasKelompok*(
Bengkulu: PT. RinekaCipta, 2014) hlm 75.

Sugiyono,2008,

Metodepenelitianadministrasidilengkapidenganmetode R & D,
edisirevisi,cetakan14,CV.Afabeta,Bandung.,2012.

MetodePenelitianKuantitatifKualitatifdan
R&D.Afabeta,Bandung.

Terry, George R danleslie W. Rue.2014.*dasar- dasarmanajemen*,
penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT BumiAksara

Wescler ,dan Fred 2012 *leadership end organization: A Behavioral
Scienceapproach*.USA Literary Licecing LLC

B. Dokumen

UUD No. 21 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus.

UUD No. 14 tahun 2015 tentang rencana strategikementrian ketatanegaraan.



MIEL ITLAY,

Penulis merupakan putra kedua dari dua bersaudara lahir pada tanggal 06 januari 1997 di Distrik Itlay Hisage Kabupaten Jayawijaya.

Penulis merupakan putra dari pasangan Bapak Ayaklema Itlay dan Ibu Kantiko Lokobal pendidikan sekolah SD Wuroba padatahun 2010, pendidikan Sekolah SMP YPK Betlehem Wamena, Pendidikan Sekolah SMA YPPK Santo Thomas Wamena Pada tahun 2016 dan penulis melanjutkan Perguruan Tinggi di Universitas Amal Ilmiah (UNA'IM) Yapis Wamena.

Lampiran 2: Data Hasil Penelitian

1. Indikator Indikator

Pertanyaan 1

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 2

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 3

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 4

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 5

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				

3				
4				
5				
Jumlah				

2.

Pertanyaan 1

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 2

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 3

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 4

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 5

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik

1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

2. Indikator

Pertanyaan 1

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 2

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 3

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 4

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 5

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

3. Indikator

Pertanyaan 1

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 2

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 3

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 4

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tida kBaik
1		√		
2				

3				
4				
5				
Jumlah				

Pertanyaan 5

No. Responden	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
1		√		
2				
3				
4				
5				
Jumlah				