

**TINJAUAN TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA DISTRIK WALELAGAMA
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

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



Oleh :

**URDI WALILO
NIM. 2014 11 106**

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**TINJAUAN TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA DISTRIK WALELAGAMA
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Identitas Penulis,

NAMA : **URDI WALILO**
NIM : **2014 11 106**
PROGRAM STUDI : **ADMINISTRASI PUBLIK**

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

NURAINI, S.Sos., M.AP.
NIDN. 1422127401

H. AGUS SUMARYADI, S.Pt., M.Si
NIDN. 1212116701

Mengetahui :

**Ketua Program Studi
Administrasi Publik**

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

HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA DISTRIK WALELAGAMA
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari Jumat Tanggal 17 Januari 2020

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

NURAINI, S.Sos., M.AP
NIDN. 1422127401

H. AGUS SUMARYADI, S.Pt., M.Si
NIDN. 1212116701

Anggota,

Anggota,

DR. H. RUDIHARTONO ISMAIL, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197004081997021002

DEFRAN SISKI, SE., MM.
NIDN. 1417098702

Mengetahui :

Ketua STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena

DR. H. RUDIHARTONO ISMAIL, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197004081997021002

KATA PENGANTAR

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

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

1. Bapak DR. H. Rudihartono Ismail, S.Pd., M.Pd selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan tinggi.
2. Ibu Nuraini, S.Sos, M.AP sebagai Pembimbing I dan Bapak H. Agus Sumaryadi, S.Pt., M.Si. sebagai Pembimbing II yang dengan sepenuh hati membimbing penyusunan skripsi ini dan memberikan dorongan kepada penulis agar segera menyelesaikan studi
3. Bapak H. Muhammad Ali, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan perkuliahan dan penyelesaian studi
4. Bapak Tiomy B. Adi, SE., M.Si sebagai Dosen Wali yang selama ini telah membimbing dan mengarah serta memberikan dorongan kepada penulis selama menempuh kuliah di STISIP Amal Ilmiah Yapis wamena
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf administrasi yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.

6. Bapak Karlos Elosak, S.STP, sebagai Kepala Distrik Walelagama yang telah memberikan ijin, dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan informasi/data yang penulis perlukan dalam penelitian ini
7. Orang tuaku tercinta ayahanda dan ibunda yang telah membesarkan penulis dan membiayai kuliah serta saudara-saudaraku yang telah memberikan doa dan restu sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan tepat waktu
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya angkatan tahun 2014 atas kebersamaannya selama ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

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

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

Wamena, 2020

P e n u l i s

URDI WALILO
NIM. 201411106

ABSTRAKSI

URDI WALILO, NIM. 2014 11 106. “TINJAUAN TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK WALELAGAMA KABUPATEN JAYAWIJAYA”. (Pembimbing : H. AR. Jumati dan Dines Muni).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama Kabupaten Jayawija. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat adil, member sugesti, katalisator, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan perhitungan skor. Teknik sampel menggunakan total sampling dengan jumlah Populasi dan Sampel penelitian sebanyak 11 orang pegawai yang aktif bekerja. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Interpretasi hasil penelitian menggunakan kategori baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua indikator yang termasuk kurang baik, yaitu indikator katalisator (skor 21,75) dan indikator bersikap menghargai (skor 20,75). Sedangkan tiga indikator lainnya termasuk cukup baik, yaitu indikator bersifat adil (skor 34,75), indikator memberi sugesti (skor 23,75), dan indikator sumber inspirasi (skor 26,50).

Skor rata-rata untuk kelima indikator tersebut adalah sebesar 25,50 yang termasuk dalam kategori cukup baik.

Sedangkan hal-hal yang kurang baik dari indikator katalisator, yaitu Kepala Distrik tidak selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Distrik kurang memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam melaksanakan pekerjaan, dan Kepala Distrik kurang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik. Adapun hal-hal yang kurang baik dari indikator bersikap menghargai, yaitu setiap pegawai yang bekerja dengan baik kurang mendapat penghargaan dari Kepala Distrik, setiap pegawai yang bekerja dengan baik kurang memperoleh pengakuan, dan setiap pegawai yang bekerja dengan baik tidak mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari Kepala Distrik.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kepala Distrik*

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAKSI..... | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Batasan Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| | |
| BAB II. LANDASAN TEORI | |
| A. Kajian Teori | 7 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan..... | 7 |
| 2. Pengertian Gaya Kepemimpinan..... | 11 |
| 3. Indikator Kepemimpinan..... | 24 |
| B. Penelitian Terdahulu | 26 |
| C. Definisi Operasional..... | 27 |
| D. Kerangka Konseptual Penelitian..... | 28 |
| | |
| BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN | |
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 30 |
| B. Jenis Penelitian..... | 30 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 30 |
| D. Instrumen Penelitian | 31 |
| E. Teknik Pengumpulan data | 31 |
| F. Teknik Analisa Data | 32 |
| | |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 33 |
| 1. Keadaan Lokasi Penelitian | 33 |
| 2. Keadaan Responden..... | 46 |
| 3. Analisa Data..... | 49 |
| B. Pembahasan..... | 63 |

BAB V. PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 71 |
| B. Saran..... | 71 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|--|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... 26 |
| Tabel 3.1 | Interpretasi Nilai Skor..... 32 |
| Tabel 4.1 | Keadaan responden menurut jenis kelamin..... 46 |
| Tabel 4.2 | Keadaan responden menurut umur..... 46 |
| Tabel 4.3 | Keadaan responden menurut agama..... 47 |
| Tabel 4.4 | Keadaan responden menurut status perkawinan 47 |
| Tabel 4.5 | Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan 48 |
| Tabel 4.6 | Keadaan responden menurut pangkat/golongan..... 48 |
| Tabel 4.7 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memiliki rasa kebersamaan dengan pegawainya 49 |
| Tabel 4.8 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memperlakukan pegawainya dengan baik 50 |
| Tabel 4.9 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik tegas terhadap semua pegawainya dalam hal disiplin kerja 51 |
| Tabel 4.10 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik tidak memilih kasih kepada salah satu pegawainya 51 |
| Tabel 4.11 | Tanggapan responden tentang Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sering mendapat petunjuk dari Kepala Distrik..... 52 |
| Tabel 4.12 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik biasanya memberikan saran kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan 53 |
| Tabel 4.13 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering memberikan motivasi kerja kepada pegawainya..... 53 |
| Tabel 4.14 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memberikan kepercayaan yang baik kepada pegawainya untuk melaksanakan tanggung jawab 54 |
| Tabel 4.15 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu bergerak dalam memberikan semangat kerja kepada pegawainya 55 |
| Tabel 4.16 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai 56 |
| Tabel 4.17 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam melaksanakan pekerjaan 56 |
| Tabel 4.18 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik..... 57 |
| Tabel 4.19 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering memberikan semangat kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik..... 58 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.20 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik bisa membangkitkan semangat kerja Pegawai dengan antusias..... | 59 |
| Tabel 4.21 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering memberikan pengarahan kepada pegawai tentang bagaimana kerja yang baik..... | 59 |
| Tabel 4.22 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering menyampaikan kepada pegawainya tentang inspirasi kerja yang baik | 60 |
| Tabel 4.23 | Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu menghargai apa yang dikerjakan oleh pegawainya | 61 |
| Tabel 4.24 | Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dari Kepala Distrik | 62 |
| Tabel 4.25 | Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik memperoleh pengakuan..... | 62 |
| Tabel 4.26 | Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari Kepala Distrik | 63 |
| Tabel 4.27 | Perolehan skor untuk indikator bersifat adil | 64 |
| Tabel 4.28 | Perolehan skor untuk indikator memberi sugesti | 65 |
| Tabel 4.29 | Perolehan skor untuk indikator katalisator | 66 |
| Tabel 4.30 | Perolehan skor untuk indikator sumber inspirasi..... | 67 |
| Tabel 4.31 | Perolehan skor untuk indikator bersikap menghargai..... | 68 |
| Tabel 4.32 | Perolehan skor untuk penilaian kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | <i>Halaman</i> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 28 |
| Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Pemerintahan Distrik Walelagama..... | 45 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
- Lampiran 2 : Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Ijin Penelitian dari STISIP Amal ILmah Yapis
Wamena
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian dari Kantor
Distrik Walelagama
- Lampiran 5 : Dokumentasi (Foto-Foto) Penelitian
- Lampiran 6 : Biodata

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam semua kelompok dalam masyarakat, baik itu keluarga, perkumpulan olah raga, unit kerja, maupun organisasi lainnya, terdapat seseorang yang paling berpengaruh dan dapat dikatakan sebagai pemimpin.

Organisasi akan kurang efektif tanpa pemimpin, bahkan tidak mampu mencapai tujuan yang ditentukan. Kepemimpinan menghadapi berbagai faktor dalam organisasi seperti struktur, tatanan, koalisi, kekuasaan dan kondisi lingkungan, disamping itu, kepemimpinan dapat menjadi alat pemecahan terhadap beberapa persoalan dalam organisasi. Karena pentingnya kepemimpinan inilah, maka kepemimpinan menjadi perhatian para ahli.

Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya

dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran-sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi penghargaan yang diterima karyawan apabila sasaran dapat tercapai

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi dan paling tidak, gairah para karyawan memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif.

Keberhasilan seorang Pemimpin tidak terlepas dari bantuan orang-orang disekitarnya, serta kemampuan dalam mempengaruhi pikiran

orang-orang tersebut untuk menyetujui dan apa yang diharapkan pimpinannya dalam mencapai suatu tujuan. Seni yang dilakukan seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi perusahaan sering melekat dengan karakter pemimpinnya, sering pula jenis usaha memerlukan karakter yang serasi dengan jenis dan skala usaha yang dijalankan.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003:1).

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organis.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun

tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga, 2003:2).

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pegawai yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi dan paling tidak, gairah para karyawan memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif.

Keberhasilan seorang Pemimpin tidak terlepas dari bantuan orang-orang disekitarnya, serta kemampuan dalam mempengaruhi pikiran orang-orang tersebut untuk menyetujui dan apa yang diharapkan pimpinannya dalam mencapai suatu tujuan. Seni yang dilakukan seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi perusahaan sering melekat dengan karakter pemimpinnya, sering pula jenis usaha memerlukan karakter yang serasi dengan jenis dan skala usaha yang dijalankan.

Permasalahan yang tampak di Kantor Distrik Walelagama, bahwa pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan sampai saat ini masih dirasakan kurang efektif, hal ini dapat dilihat dari peran kepemimpinan Kepala Distrik yang masih kurang dalam menjalankan pemerintahan. Hal ini terlihat dari kurangnya kebersamaan Kepala Distrik setiap harinya dengan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, ketidaktegasan dalam pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan, jarang memberikan motivasi kerja kepada pegawai, sehingga

semangat kerja pegawai menurun, dan kurangnya pemberian penghargaan kepada pegawai, jika pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik. Akibatnya pegawai tidak selalu masuk kantor setiap hari kerja, dan kemampuan menyesuaikan diri pegawai terhadap pekerjaan masing-masing yang belum baik, sehingga pekerjaan sering kurang dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Berdasarkan dengan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Tinjauan Tentang Kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya.”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya dengan indikator-indikator penilaian yaitu bersifat adil, memberi sugesti, katalisator, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :**“Bagaimanakah kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya?”**

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya.

2. Kegunaan Penelitian.

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan, dengan demikian dicapainya tujuan di atas diharapkan dapat berguna untuk:

- a. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan akan mempunyai kegunaan bagi pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Publik di lingkungan STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena
- b. Kegunaan praktis, tulisan ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya khususnya Distrik Walelagama dalam hal kepemimpinan Kepala Distrik.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Kantor Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya

2. Waktu penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 2 bulan.

B. Jenis penelitian

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

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2007:90)**, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 11 orang, tidak termasuk Kepala Distrik.

2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2012:81)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut pendapat **Arikunto (1998 : 134)**, total sampling yaitu tehnik pengambilan sampel apabila subjek kurang dari 100, diambil semuanya sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan total sampel, sesuai dengan pendapat Arikunto tersebut yaitu jumlah sampel sebanyak 11 orang.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup yaitu pertanyaan dan pilihan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu. Skala penilaian untuk butir pertanyaan disusun berdasarkan Skala *Likert* dengan empat kategori yaitu:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Kurang setuju
4. Tidak setuju

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti diambil dari berbagai sumber, yaitu :

1) Penelitian pustaka

Yaitu melalui perpustakaan dengan memepelajari bahan bacaan, baik buku-buku, dokumen-dokumen, artikel-artikel, bahan kuliah, dan sebagainya yang relevan dengan judul penelitian.

2) Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang menjadi penelitian.

3) Angket (kuesioner)

Yaitu cara pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda.

F. Teknik Analisa Data

Menurut Nawawi (1991:67), proses analisa data dalam penelitian deskriptif lebih bersifat menuturkan dan menafsirkan data.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan nilai skor. Diketahui bahwa dalam penelitian ini:

1. Jumlah sampel sebanyak 11 orang
2. Jumlah kategori jawaban sebanyak 4 pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).
3. Bobot nilai untuk masing-masing kategori yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) = 4
 - b. Setuju (S) = 3
 - c. Kurang Setuju (KS) = 2
 - d. Tidak Setuju (S) = 1
4. Jumlah skor ideal (maksimum) = $4 \times 11 = 44$
5. Jumlah skor minimum = $1 \times 11 = 11$

Berdasarkan perhitungan ini, maka tabel interpretasi nilai skor dibuat sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tabel Interpretasi Nilai Skor

| Nomor | Interval | Predikat |
|-------|----------------------------|-------------|
| 1 | $33 < \text{skor} \leq 44$ | Baik |
| 2 | $22 < \text{skor} \leq 33$ | Cukup Baik |
| 3 | $11 < \text{skor} \leq 22$ | Kurang Baik |
| 4 | $0 < \text{skor} \leq 11$ | Tidak Baik |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

a. Pembentukan Distrik Walelagama

Pada awalnya Distrik Walelagama sebelum dimekarkan masuk dalam wilayah Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya. Para tokoh Intelektual Walelagama melihat jangkauan pelayanan Pemerintah Distrik sangat sulit dari medan dan geografis wilayah sehingga mengajukan usulan pemekaran wilayah Distrik Pemekaran Baru pada tahun 2003.

Distrik Walelagama adalah dibentuk tahun 2003/2004, salah satu Distrik Induk dari 11 Distrik Kabupaten Jayawijaya sebelum dimekarkan tahun 2004.

Dalam memperjuangkan pemekaran Distrik Walelagama melihat secara geografis wilayah cukup besar dan daerah bergunung – gunung langsung berbatasan dengan wilayah kabupaten Yahukimo dan Kabupaten Yalimo sehingga pelayanan pemerintah sangat mengalami kesulitan untuk menempuh wilayah–wilayah terisolir. Distrik Walelagama diperjuangkan oleh Intelektual bersama tokoh – tokoh masyarakat dari wilayah Solimo (Distrik Siepkosi), Itlaymo (Distrik Itlay Hisage) dan Heraewa (Distrik Popugowa dan Maima), mengajukan permohonan atas inisiatif intelektual setempat.

Distrik Walelagama adalah salah satu Distrik yang berada di Kabupaten Jayawijaya. Distrik Walelagama memiliki topografi dikelilingi bukit dan bergunung-gunung yang diantaranya terdapat Gunung Minugi, gunung Japuka, gunung Isaiwaga, dan Distrik Walelagama terletak di lembah.

Distrik Walelagama masuk dalam cakupan wilayah Administrasi pemerintah Kabupaten Jayawijaya dengan 6 (Enam)

kampung, masing-masing Kampung Bangga, Kampung Walelagama, kampung Pugima, kampung Kuloakma , kampung Wamu Hisage, kampung Kulaken, kampung Itlaytopo.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Terwujud ketersediaan sarana dan prasarana infrastruktur di Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya yang memadai dan berkualitas.

2) Misi

- a) Memenuhi kebutuhan infrastruktur Pemekaran Distrik Walelagama di bidang pembangunan dalam rangka pengembangan Wilayah Kabupaten Jayawijaya
- b) Melaksanakan pembinaan Pendidikan, Kesehatan dan Keamanan Masyarakat
- c) Menata Daerah Kabupaten Jayawijaya dengan nyaman dan berkualitas.

c. Batas Wilayah

Distrik Walelagama terletak di sebelah timur dari ibukota Kabupaten Jayawijaya, dengan batas-batas sebagai berikut:

- 1) Sebelah utara perbatasan dengan Distrik Maima.
- 2) Sebelah selatan perbatasan dengan Distrik Siepkosi.
- 3) Sebelah barat perbatasan dengan Distrik Wesaput.
- 4) Sebelah timur perbatasan dengan Distrik Itlay Hisage.

d. Keadaan Pemerintahan

I. Kedudukan Tugas Dan Fungsi

1) Kepala Distrik

Kepala Distrik Walelagama, berkedudukan sebagai berikut:

- a) Kepala wilayah yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Distrik yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Jayawijaya.

b) Dalam menjalankan tugasnya Kepala Distrik Walelagama mengadakan koordinasi dengan instansi-instansi lain.

Secara umum Kepala Distrik Walelagama mempunyai tugas menetapkan pelaksanaan serta penyelenggaraan segala urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat, adapun uraian yaitu sebagai berikut:

- a) Pembinaan ketenteraman dan ketertiban yang ditetapkan pemerintah secara langsung
- b) Melaksanakan segala usaha dan kegiatan dibidang pembinaan idiologi negara serta serta pembinaan kesatuan bangsa sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan
- c) Menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan instansi-instansi vertikal, dinas daerah, baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
- d) Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan daerah distrik
- e) Melaksanakan segala tugas pemerintahan yang tidak termasuk dalam tugas sesuatu instansi lainnya.

2) Sekretaris Distrik

Sekretaris Distrik Walelagama adalah unsur staf yang langsung berada di bawah Kepala Distrik Walelagama dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan, kesejahteraan rakyat, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat khususnya mengenai masalah administrasi umum pada tingkat Distrik

Sekretaris Distrik dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung pada Kepala Distrik, khususnya dalam melaksanakan tugas pembinaan administratif kepada seluruh perangkat pemerintah

pada Distrik. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut sekretaris mempunyai fungsi yaitu sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan Kegiatan administrasi umum dan ketatausahaan
- b) Penyelenggaraan persiapan penyusunan anggaran Distrik
- c) Penetapan penyusunan kegiatan dan pengendalian Distrik
- d) Penetapan pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Distrik
- e) Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana dilingkungan Distrik
- f) Penyelenggaraan informasi dan kehumasan.
- g) pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum dilingkungan Distrik .
- h) pengkoordinasian administrasi pelayanan publik dibidang penyelenggaraan pemerinyahan daerah diwilayah Distrik
- i) Fasilitasi penetapan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah lainnya diwilayah Distrik
- j) Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah, DPRD, Pemerintah, pemerintah propinsi dan intansi terkait dibidang pengelolaan kesekretariatan Distrik .

i. Sub Bagian Program

Sub Bagian Program mempunyai tugas menghimpun data dan menyusun program serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Program Kerja. Fungsinya :

- a) Pelaksanaan penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan daerah diwilayah Distrik
- b) Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan progran kerja Distrik .

- c) Pengkoordinasian rencana dan program kegiatan Prerangkat Daerah lainnya di wilayah Distrik.
- d) Pelaksanaan fasilitasi penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan.
- e) Pelaksanaan penyusunan rencasna strategis Distrik
- f) Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas.
- g) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta peleporan peleksanaan tugas.
- h) Fasilitasi pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Distrik .
- i) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- j) Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dengan sub unit kerja lain dilingkukngan Distrik .

ii. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum, mempunyai tugas melakukan urusan Ketata Usahaan, urusan Rumah Tangga, perlengkapan dan urusan Kesejahteraan Pegawai. Fungsinya :

- a) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan ketatausahaan Distrik .
- b) Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, naskah dinas dan pengelolaan dokumen dan kearsipan Distrik
- c) Peleksanaan pembuatan dan pengadaan naskah dinas.
- d) Pelaksanaan pengelolaan dan penyiapan bahan embinaan dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja di lingkungan Distrik .

- e) Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas, pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas.
- f) Pelaksanaan informasi dan pelayanan hubungan masyarakat , pengurusan kerumahtanggaan , keamanan dan ketertiban kantor.
- g) Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan kantor , gedung kantor, kendaraan dinas dan aset Distrik lainnya.
- h) Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan kantor.
- i) Pelaksanaan pengadaan, penyiapan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor.
- j) Penyusunan bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas Distrik .
- k) Pelaksanaan pengelolaan perpustakaan dan pendokumentasian peraturan paerundang - undangan.
- l) Pelaksanaan pengumpulan , pengolahan, penyiapan dan pemeliharaan data serta deokumentasi kepegawaian.
- m) penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai.
- n) penyusunan dan penyiapan bahan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala , pensiun dan pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai.
- o) penyusunan dan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/ pelatihan struktural, teknis dan fungsional serta ujian dinas.
- p) fasilitasi pembinaan umum kepegawaian dan pengembangan karier serta disiplin pegawai.

- q) penyusunan dan penyiapan pengurusan administrasi pensiun dan cuti pegawai.
- r) pengkoordinasian penyusunan administrasi DP –3, DUK, sumpah / junji pegawai.
- s) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- t) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- u) pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian dengan sub unit kerja lain di lingkungan Distrik .

iii. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan perencanaan pembiayaan, perbendaharaan serta pertanggungjawaban. Fungsinya :

- a) penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Distrik
- b) pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran Distrik .
- c) pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Distrik
- d) pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tunjangan daerah.
- e) perencanaan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan.
- f) pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Distrik
- g) pembinaan administrasi keuangan dan penyiapan bahan pembinaan administrasi akuntansi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Distrik .

- h) pelaksanaan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Distrik .
- i) pelaksanaan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Distrik .
- j) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- k) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- l) pelaksanaan koordinasi pengelolaan keuangan dengan sub unit kerja lain di lingkungan Distrik

3) Seksi Tata Pemerintahan

Seksi tata pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan pembinaan teknis di bidang penyelenggaraan pemerintahan umum.

Seksi Pemerintahan mempunyai Tugas melaksanakan urusan Pemerintahan umum, Kampung dan atau Kelurahan, Administrasi Kependudukan dan Pembinaan Politik. Untuk melaksanakan tugas, seksi pemerintahan mempunyai Fungsi:

- a) penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan Distrik .
- b) pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Distrik .
- c) pelaksanaan penetapan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pemberian rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan data di bidang pengembangan otonomi daerah, politik, dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan.
- d) pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-undangan.

- e) pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan perimbangan keuangan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan.
- f) pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/ atau kelurahan, organisasi kemasyarakatan di desa dan / atau kelurahan.
- g) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.
- h) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- i) pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan Distrik dengan instansi terkait lainnya.

4) Seksi pemberdayaan Masyarakat Kampung

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kampung/Kelurahan adalah unsur pelaksana pemerintah Distrik dibidang penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat kampung/kelurahan yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Camat. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kampung/Kelurahan mempunyai Tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut. Seksi pemberdayaan masyarakat kampung/kelurahan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di kampung/kelurahan dan Distrik.
- b) Melakukan pembangunan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Distrik

- c) Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah Distrik baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta
- d) Melakukan tugas-tugas lain dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang – undangan
- e) Melaporkan pelaksanaan tugas-tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah Distrik kepada Kepala Distrik dengan tembusan kepada satuan kerja perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat.

5) Seksi pelayanan umum

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas melakukan penyusunan standar dan prosedur pelayanan umum, meliputi kebersihan serta sarana dan prasarana umum. Untuk melaksanakan tugas, Seksi Pelayanan Umum mempunyai fungsi:

- a) Pengadaan sarana kebersihan berupa tempat pembuangan sementara/bak sampah untuk menampung sampah warga masyarakat setempat,
- b) Pengawasan dan pemeliharaan jalan Distrik, Kelurahan dan Kampung
- c) Pengawasan bangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah swasta maupun masyarakat.
- d) Mengumpulkan mengolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengelolaan perizinan
- e) Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan
- f) Menyiapkan bahan kebijakan, bimbingan dan pembinaan serta teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan

pemrosesan, memberikan dan mengawasi perijinan yang menjadi kewenangan Distrik.

- g) Memproses, memberikan dan mengawasi serta membatalkan ijin sesuai dengan kewenangan.
- h) Melaksanakan penertiban dispense surat-surat kelengkapan pernikahan dan perceraian.
- i) Melaksanakan penertiban surat keterangan permohonan akte catatan sipil.
- j) Melaksanakan penertiban, legalisir permohonan dan penyediaan ijin gangguan (HO), In Gang, penutupan jalan, saluran air, limbah dan IMBB sesuai dengan kewenangannya (Penyeliaan teknis, masuk pada masing-masing seksi yang membidangi).
- k) Melaksanakan penertiban perijinan gangguan.
- l) Melaksanakan legislasi permohonan (perizinan keramaian, SKCK), perkereditan dan permodalan.
- m) Melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja seksi.
- n) Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Distrik.

6) Seksi Ketentraman dan Ketertiban

- a) pelaksanaan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan pemerintahan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati di wilayah Distrik.
- b) Pembinaan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta serta bantuan pelaksanaan operasional Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati.

- c) pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan linmas.
- d) Pelaksanaan fasilitasi dan koodinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan peraturan daerah dengan instansi terkait.
- e) Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan PEMILU dengan instansi terkait
- f) Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian dan ketentraman dan ketrtiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- g) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- h) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas nya
- i) Pelaksanaan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan instansi terkait lainnya.

II. Struktur Organisasi Pemerintahan Distrik Walelagama

Distrik Walelagama sebagai organisasi Pemerintahan Kabupaten Jayawijaya memiliki organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya nomor: 4 Tahun 2004, susunan organisasi Pemerintah Distrik terdiri dari :

2. Keadaan Responden

a. Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

Keadaan responden menurut jenis kelamin, disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 9 | 81,1 |
| 2 | Wanita | 2 | 18,9 |
| Jumlah | | 11 | 100 |

Sumber Data : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang atau 81,1% dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 2 orang atau 18,9%.

b. Keadaan Responden Menurut Umur

Keadaan responden menurut umur disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Keadaan Responden Menurut Umur

| No | Umur (tahun) | Frekuensi | Persentase |
|--------|--------------|-----------|------------|
| 1 | 25-30 | 0 | 0 |
| 2 | 31-35 | 2 | 18,9 |
| 4 | 36-40 | 1 | 9,09 |
| 5 | 41-45 | 5 | 45,45 |
| 6 | 46-50 | 2 | 18,9 |
| 7 | 51-55 | 1 | 9,09 |
| Jumlah | | 11 | 100 |

Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa responden yang berumur antara 25-30 tahun tidak ada, yang berumur 31-35 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 18,9%, berumur 36-40 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 9,09%, berumur 41-45 tahun sebanyak 5 orang atau

sebesar 45,45%, berumur antara 46-50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 18,9%, dan yang berumur antara 51-55 tahun terdapat 1 orang atau 9,09%.

c. Keadaan Responden Menurut Agama

Keadaan responden menurut agama yang dianut, disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Keadaan Responden Menurut Agama

| No | Agama | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Katolik | 7 | 63,63 |
| 2 | Protestan | 4 | 36,36 |
| Jumlah | | 11 | 100 |

Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3, terlihat bahwa responden yang beragama Katolik sebanyak 7 orang atau sebesar 63,63%, dan yang beragama Kristen Protestan berjumlah 4 orang atau sebesar 36,36%.

d. Keadaan Responden Menurut Status Perkawinan

Keadaan responden menurut status perkawinan dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4
Keadaan Responden Menurut Status Perkawinan

| No | Status | Frekuensi | Persentase |
|--------|-------------|-----------|------------|
| 1 | Kawin | 11 | 100 |
| 2 | Belum Kawin | 0 | 0 |
| Jumlah | | 11 | 100 |

Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut, terlihat bahwa semua responden telah berkeluarga/menikah (100%).

e. Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan, disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sarjana (S1) | 3 | 27,27 |
| 2 | SLTA | 6 | 54,54 |
| 3 | SMP | 1 | 9,09 |
| 4 | SD | 1 | 9,09 |
| | Jumlah | 11 | 100 |

Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 3 orang atau sebesar 27,274%, yang berpendidikan SLTA berjumlah 6 orang atau sebesar 54,54%, berpendidikan SLTP terdapat 1 orang atau sebesar 9,09%, dan berpendidikan SD terdapat juga 1 orang atau sebesar 9,09%.

f. Keadaan Responden Menurut Pangkat/Golongan

Keadaan responden menurut pangkat dan golongan disajikan pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Keadaan Responden Menurut Pangkat dan Golongan

| No | Pangkat dan Golongan | Frekuensi | Persentase |
|----|----------------------|-----------|------------|
| 1 | III/c | 1 | 9,09 |
| 2 | III/a | 2 | 18,9 |
| 3 | II/c | 2 | 18,9 |
| 4 | II/a | 4 | 36,36 |
| 5 | I/d | 1 | 9,09 |
| 6 | I/a | 1 | 9,09 |
| | Jumlah | 11 | 100 |

Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa responden yang berpangkat golongan III/c sebanyak 1 orang atau sebesar 9,09%, berpangkat golongan III/a sebanyak 2 orang atau sebesar 18,9%, berpangkat golongan II/c sebanyak 2 orang atau sebesar 18,9%, yang berpangkat golongan II/a terdapat 4 orang atau sebesar 36,36%, dan

yang berpangkat golongan I/d dan I/a masing-masing sebanyak 1 orang atau sebesar 9,09%.

3. Analisa Data

Dari hasil pengolahan kuesioner diperoleh data-data tentang kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama yang terdiri dari 5 indikator yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Indikator Bersifat Adil

Indikator bersifat adil terdiri dari 4 (empat) sub indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memiliki rasa kebersamaan dengan pegawainya, disajikan pada tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memiliki rasa kebersamaan dengan pegawainya

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 7 | 28 |
| 2 | Setuju | 3 | 3 | 9 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 |
| Jumlah | | | 11 | 38 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.7 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 7 orang atau perolehan skor 28, kategori jawaban setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 9, kategori jawaban kurang setuju tidak memperoleh skor, dan kategori jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang atau perolehan skor 1. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 38 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori baik.

- 2) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memperlakukan pegawainya dengan baik, disajikan pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memperlakukan pegawainya dengan baik

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 5 | 20 |
| 2 | Setuju | 3 | 4 | 12 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 2 | 4 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 11 | 36 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.8 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 5 orang atau perolehan skor 20, kategori jawaban setuju terdapat 4 orang atau perolehan skor 12, kategori jawaban kurang setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 4, dan kategori jawaban tidak setuju tidak ada atau perolehan skor 0. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 36 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori baik.

- 3) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik tegas terhadap semua pegawainya dalam hal disiplin kerja, disajikan pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik tegas terhadap semua pegawainya dalam hal disiplin kerja

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 2 | 8 |
| 2 | Setuju | 3 | 3 | 9 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 |
| Jumlah | | | 11 | 27 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.9 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 8, kategori jawaban setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 9, kategori jawaban kurang setuju terdapat 4 orang atau perolehan skor 8, dan kategori jawaban tidak setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 2. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 27 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori cukup baik.

- 4) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik tidak memilih kasih kepada salah satu pegawainya, disajikan pada tabel 4.10 :

Tabel 4.10
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik tidak memilih kasih kepada salah satu pegawainya

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 6 | 24 |
| 2 | Setuju | 3 | 4 | 12 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 1 | 2 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 11 | 38 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2018

Pada tabel 4.10 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 6 orang atau perolehan skor 24, kategori jawaban setuju terdapat 4 orang atau perolehan skor 12, kategori jawaban kurang setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 2, dan kategori jawaban tidak setuju tidak atau perolehan skor 0. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 38 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori baik.

b. Indikator Memberi Sugesti

Indikator member sugesti terdiri dari 4 (empat) sub indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sering mendapat petunjuk dari Kepala Distrik, disajikan pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Tanggapan responden tentang Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sering mendapat petunjuk dari Kepala Distrik

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 2 | 8 |
| 2 | Setuju | 3 | 1 | 3 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 4 | 4 |
| Jumlah | | | 11 | 23 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.11 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 8, kategori jawaban setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 3, kategori jawaban kurang setuju terdapat 4 orang atau memperoleh skor 8, dan kategori jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang atau perolehan skor 4. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 23 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori cukup baik.

- 2) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik biasanya memberikan saran kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, disajikan pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik biasanya
memberikan saran kepada pegawai dalam
menyelesaikan pekerjaan

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 | 4 |
| 2 | Setuju | 3 | 4 | 12 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 |
| Jumlah | | | 11 | 26 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.12 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 4, kategori jawaban setuju terdapat 4 orang atau perolehan skor 12, kategori jawaban kurang setuju terdapat 4 orang atau memperoleh skor 8, dan responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban tidak setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 2. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 26 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam cukup baik.

- 3) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering memberikan motivasi kerja kepada pegawainya disajikan pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering
memberikan motivasi kerja kepada pegawainya

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 0 | 0 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 | 6 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 5 | 10 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 4 | 4 |
| Jumlah | | | 11 | 20 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.13 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju tidak terdapat, kategori jawaban setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 6, kategori jawaban kurang setuju terdapat 5 orang atau memperoleh skor 10, dan responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban tidak setuju terdapat 4 orang atau perolehan skor 4. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 20 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

- 4) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memberikan kepercayaan yang baik kepada pegawainya untuk melaksanakan tanggung jawab, disajikan pada tabel 4.14 :

Tabel 4.14
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memberikan kepercayaan yang baik kepada pegawainya

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 | 4 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 | 6 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 8 | 16 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 11 | 26 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.14 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 4, kategori jawaban setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 6, kategori jawaban kurang setuju terdapat 8 orang atau memperoleh skor 16, dan responden tidak memberikan jawaban pada kategori jawaban tidak baik. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 26 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori cukup baik.

c. Indikator Katalisator

Indikator katalisator terdiri dari 4 (empat) sub indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu bergerak dalam memberikan semangat kerja kepada pegawainya, disajikan pada tabel 4.15 :

Tabel 4.15
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik
selalu bergerak dalam memberikan
semangat kerja kepada pegawainya

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 | 4 |
| 2 | Setuju | 3 | 3 | 9 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 5 | 10 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 |
| Jumlah | | | 11 | 25 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.15 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 4, kategori jawaban setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 9, kategori jawaban kurang setuju terdapat 5 orang atau memperoleh skor 10, dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 2. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 25 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori cukup baik.

- 2) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, disajikan pada tabel 4.16 :

Tabel 4.16
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik
selalu berusaha untuk dapat
meningkatkan kinerja pegawai

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 0 | 0 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 | 6 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 6 | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 |
| Jumlah | | | 11 | 21 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.16 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju tidak ada, kategori jawaban setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 6, kategori jawaban kurang setuju terdapat 6 orang atau memperoleh skor 12, dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 3. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 21 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

- 3) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam melaksanakan pekerjaan, disajikan pada tabel 4.17 :

Tabel 4.17
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik
memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam
melaksanakan pekerjaan

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 | 4 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 | 6 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 5 | 10 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 |
| Jumlah | | | 11 | 19 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.17 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 4, kategori jawaban setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 6, kategori jawaban kurang setuju terdapat 5 orang atau memperoleh skor 10 dan terdapat 3 responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju atau perolehan skor 3. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 19, yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

- 4) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik, disajikan pada tabel 4.18 :

Tabel 4.18
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik
berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 | 4 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 | 6 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 4 | 4 |
| Jumlah | | | 11 | 22 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.18 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 4, kategori jawaban setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 6, kategori jawaban kurang setuju terdapat 4 orang atau memperoleh skor 8 dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 4 orang atau perolehan skor 4. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 22 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

d. Indikator Sumber Inspirasi

Indikator sumber inspirasi terdiri dari 4 (empat) sub indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering memberikan semangat kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik, disajikan pada tabel 4.19 :

Tabel 4.19
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering memberikan semangat kepada pegawainya

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 2 | 8 |
| 2 | Setuju | 3 | 5 | 15 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 11 | 31 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.19 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 8, kategori jawaban setuju terdapat 5 orang atau perolehan skor 15, kategori jawaban kurang setuju terdapat 4 orang atau memperoleh skor 8, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 31 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori cukup baik.

- 2) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik bisa membangkitkan semangat kerja Pegawai dengan antusias, disajikan pada tabel 4.20 :

Tabel 4.20
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik
bisa membangkitkan semangat kerja Pegawai
dengan antusias

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 0 | 0 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 | 6 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 6 | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 |
| Jumlah | | | 11 | 21 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.20 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju tidak terdapat, kategori jawaban setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 6, kategori jawaban kurang setuju terdapat 6 orang atau memperoleh skor 12, dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 3. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 21 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

- 3) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering memberikan pengarahan kepada pegawai tentang bagaimana kerja yang baik, disajikan pada tabel 4.21 :

Tabel 4.21
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering
memberikan pengarahan kepada pegawai tentang
bagaimana kerja yang baik

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 4 | 16 |
| 2 | Setuju | 3 | 3 | 9 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 3 | 6 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 |
| Jumlah | | | 11 | 32 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.21 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 4 orang atau perolehan skor 16, kategori jawaban setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 9, kategori jawaban kurang setuju terdapat 3 orang atau memperoleh skor 6 dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 1. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 32 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori cukup baik.

- 4) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering menyampaikan kepada pegawainya tentang inspirasi kerja yang baik, disajikan pada tabel 4.22 :

Tabel 4.22
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik sering menyampaikan kepada pegawainya tentang inspirasi kerja yang baik

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 | 4 |
| 2 | Setuju | 3 | 1 | 3 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 6 | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 |
| Jumlah | | | 11 | 22 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.22 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 4, kategori jawaban setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 3, kategori jawaban kurang setuju terdapat 6 orang atau memperoleh skor 12 dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 3. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 22 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

e. Indikator Bersikap Menghargai

Indikator bersikap menghargai terdiri dari 4 (empat) sub indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Kepala Distrik selalu menghargai apa yang dikerjakan oleh pegawainya, disajikan pada tabel 4.23 :

Tabel 4.23
Tanggapan responden tentang Kepala Distrik
selalu menghargai apa yang dikerjakan oleh pegawainya

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 2 | 8 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 | 6 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 |
| Jumlah | | | 11 | 25 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.23 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 8, kategori jawaban setuju terdapat 2 orang atau perolehan skor 6, kategori jawaban kurang setuju terdapat 4 orang atau memperoleh skor 8, dan terdapat 3 orang yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju atau perolehan skor 3. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 25 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori cukup baik.

- 2) Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dari Kepala Distrik, disajikan pada tabel 4.24 :

Tabel 4.24
Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 0 | 0 |
| 2 | Setuju | 3 | 1 | 3 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 5 | 10 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 5 | 5 |
| Jumlah | | | 11 | 18 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.24 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju tidak terdapat, kategori jawaban setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 3, kategori jawaban kurang setuju terdapat 5 orang atau memperoleh skor 10, dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 5 orang atau perolehan skor 5. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 18 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

- 3) Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik memperoleh pengakuan, disajikan pada tabel 4.25 :

Tabel 4.25
Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik memperoleh pengakuan

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 0 | 0 |
| 2 | Setuju | 3 | 1 | 3 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 5 | 10 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 5 | 5 |
| Jumlah | | | 11 | 18 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.25 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju tidak terdapat, kategori jawaban setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 3, kategori jawaban kurang setuju terdapat 5 orang atau memperoleh

skor 10, dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 5 orang atau perolehan skor 5. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 18 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

- 4) Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari Kepala Distrik, disajikan pada tabel 4.26 :

Tabel 4.26
Tanggapan responden tentang setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dalam bentuk materi

| Nomor | Kategori Jawaban | Skor (S) | Frekuensi (F) | Perolehan skor (S x F) |
|--------|------------------|----------|---------------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 | 4 |
| 2 | Setuju | 3 | 1 | 3 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 6 | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 |
| Jumlah | | | 11 | 22 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2019

Pada tabel 4.26 terlihat, bahwa responden yang memberikan jawaban pada kategori jawaban sangat setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 4, kategori jawaban setuju terdapat 1 orang atau perolehan skor 3, kategori jawaban kurang setuju terdapat 6 orang atau memperoleh skor 12, dan responden yang memberikan jawaban untuk kategori tidak setuju terdapat 3 orang atau perolehan skor 3. Jumlah perolehan skor untuk sub indikator ini adalah 22 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam kategori kurang baik.

B. Pembahasan

1. Indikator Bersifat Adil

Bersifat adil yang dimaksud adalah Kepala Distrik memiliki rasa kebersamaan dengan pegawainya, memperlakukan pegawai dengan baik tanpa memihak kepada salah satu pegawainya, dan bersikap tegas terhadap setiap pegawai yang tidak disiplin terhadap pekerjaan.

Perolehan skor untuk indikator bersifat adil, disajikan pada tabel 4.27 di bawah ini :

Tabel 4.27
Perolehan skor indikator bersifat adil

| Nomor | Sub indikator | Perolehan Skor | Predikat |
|-----------|---|----------------|------------|
| 1 | Kepala Distrik memiliki rasa kebersamaan dengan pegawainya | 38 | baik |
| 2 | Kepala Distrik memperlakukan pegawainya dengan baik | 36 | baik |
| 3 | Kepala Distrik tegas terhadap semua pegawainya dalam hal disiplin kerja | 27 | cukup baik |
| 4 | Kepala Distrik tidak memilih kasih kepada salah satu pegawainya | 38 | baik |
| Jumlah | | 139 | Baik |
| Rata-rata | | 34,75 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Pada tabel 4.27 terlihat, bahwa dari ke empat sub indikator, terdapat satu sub indikator yang termasuk pada kategori kurang baik, perolehan skornya 27, yaitu sub indikator “ Kepala Distrik tegas terhadap semua pegawainya dalam hal disiplin kerja”. Sedangkan ketiga sub indikator lainnya termasuk kategori cukup baik. Perolehan rata-rata skor untuk indikator bersifat adil adalah 34,75 dan termasuk dalam predikat baik.

2. Indikator Memberi Sugesti

Memberi sugesti adalah peran Kepala Distrik memberikan petunjuk-petunjuk, saran-saran dan motivasi kerja kepada pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan. Perolehan skor untuk indikator memberi sugesti disajikan pada tabel 4.28 di bawah ini :

Tabel 4.28
Perolehan skor indikator memberi sugesti

| Nomor | Sub indikator | Perolehan Skor | Predikat |
|-----------|---|----------------|-------------|
| 1 | Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sering mendapat petunjuk dari Kepala Distrik | 23 | Cukup baik |
| 2 | Kepala Distrik biasanya memberikan saran kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan | 26 | Cukup baik |
| 3 | Kepala Distrik sering memberikan motivasi kerja kepada pegawainya | 20 | Kurang baik |
| 4 | Kepala Distrik memberikan kepercayaan yang baik kepada pegawainya untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing | 26 | Cukup baik |
| Jumlah | | 95 | Cukup baik |
| Rata-rata | | 23,75 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Pada tabel 4.28 terlihat, bahwa terdapat satu sub indikator yang termasuk pada kategori kurang baik dengan perolehan skor 20, yaitu sub indikator Kepala Distrik sering memberikan motivasi kerja kepada pegawainya. Sedangkan ketiga indikator lainnya termasuk cukup baik.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator memberi sugesti adalah 23,75 dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini disebabkan oleh Kepala Distrik memberikan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab atas pekerjaan masing-masing pegawai yang cukup baik.

3. Indikator Katalisator

Seorang Kepala Distrik harus sering memberikan semangat kerja dan Kepala Distrik memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Perolehan skor untuk indikator katalisator, disajikan pada tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29
Perolehan skor indikator katalisator

| Nomor | Sub indikator | Perolehan Skor | Predikat |
|-----------|--|----------------|-------------|
| 1 | Kepala Distrik selalu bergerak dalam memberikan semangat kerja kepada pegawainya | 25 | Cukup baik |
| 2 | Kepala Distrik selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai | 21 | Kurang baik |
| 3 | Kepala Distrik memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam melaksanakan pekerjaan | 19 | Kurang baik |
| 4 | Kepala Distrik berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik | 22 | Kurang baik |
| Jumlah | | 87 | Kurang baik |
| Rata-rata | | 21,75 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Pada tabel 4.29 terlihat, bahwa terdapat satu sub indikator yang termasuk pada kategori cukup baik, yaitu “Kepala Distrik selalu bergerak dalam memberikan semangat kerja kepada pegawainya” dengan perolehan skor 25, Sedangkan terdapat tiga sub indikator yang termasuk kurang baik, yaitu “Kepala Distrik selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai” dengan perolehan skor 21, “Kepala Distrik memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam melaksanakan pekerjaan” dengan perolehan skor 19, dan “Kepala Distrik berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik” dengan perolehan skor 22.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator katalisator adalah 21,75 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dapat disebabkan oleh Kepala Distrik belum secara maksimal dalam mendorong pegawainya untuk bekerja lebih giat.

4. Indikator Sumber Inspirasi

Sumber inspirasi berarti Kepala Distrik harus bisa memberikan inspirasi kepada pegawainya dalam memberikan semangat kerja agar pegawai dapat bekerja lebih baik.

Perolehan skor untuk indikator sumber inspirasi, disajikan pada tabel 4.30 sebagai berikut:

Tabel 4.30
Perolehan skor indikator sumber inspirasi

| Nomor | Sub indikator | Perolehan Skor | Predikat |
|-----------|--|----------------|-------------|
| 1 | Kepala Distrik sering memberikan semangat kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik | 31 | Cukup baik |
| 2 | Kepala Distrik bisa membangkitkan semangat kerja Pegawai dengan antusias kerja yang tinggi | 21 | Kurang baik |
| 3 | Kepala Distrik sering memberikan pengarahan kepada pegawai tentang bagaimana kerja yang baik | 32 | Cukup baik |
| 4 | Kepala Distrik sering menyampaikan kepada pegawainya tentang inspirasi kerja yang baik | 22 | Kurang baik |
| Jumlah | | 106 | Cukup baik |
| Rata-rata | | 26,50 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Pada tabel 4.30 terlihat, bahwa terdapat dua sub indikator yang termasuk pada kategori cukup baik, yaitu “Kepala Distrik sering memberikan semangat kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik” dengan perolehan skor 31, dan “Kepala Distrik sering memberikan pengarahan kepada pegawai tentang bagaimana kerja yang baik” dengan perolehan skor 32. Sedangkan terdapat dua sub indikator yang termasuk kurang baik, yaitu “Kepala Distrik bisa membangkitkan semangat kerja Pegawai dengan antusias kerja yang tinggi” dengan perolehan skor 21,

dan “Kepala Distrik sering menyampaikan kepada pegawainya tentang inspirasi kerja yang baik” dengan perolehan skor 22.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator sumber inspirasi adalah 26,50 dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat disebabkan oleh semangat kerja pegawai yang baik dan seringnya Kepala Distrik memberikan pengarahan.

5. Indikator Bersikap Menghargai

Bersikap menghargai berarti Kepala Distrik harus bisa menghargai kinerja pegawainya, memberikan penghargaan pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya yang bekerja dengan baik.

Perolehan skor untuk indikator bersikap menghargai, disajikan pada tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31
Perolehan skor indikator bersikap menghargai

| Nomor | Sub indikator | Perolehan Skor | Predikat |
|-----------|--|----------------|-------------|
| 1 | Kepala Distrik selalu menghargai apa yang dikerjakan oleh pegawainya | 25 | Cukup baik |
| 2 | Setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dari Kepala Distrik | 18 | Kurang baik |
| 3 | Setiap pegawai yang bekerja dengan baik memperoleh pengakuan | 18 | Kurang baik |
| 4 | Setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari Kepala Distrik | 22 | Kurang baik |
| Jumlah | | 83 | Kurang baik |
| Rata-rata | | 20,75 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Pada tabel 4.31 terlihat, bahwa terdapat satu sub indikator yang termasuk pada kategori cukup baik, yaitu “Kepala Distrik selalu menghargai apa yang dikerjakan oleh pegawainya ” dengan perolehan skor 25. Sedangkan terdapat tiga sub indikator yang termasuk kurang baik, yaitu “Setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dari Kepala Distrik” dengan perolehan skor 18, “Setiap

pegawai yang bekerja dengan baik memperoleh pengakuan” dengan perolehan skor 18, dan “setiap pegawai yang bekerja dengan baik mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari Kepala Distrik” dengan perolehan skor 22.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator bersikap menghargai adalah 20,75 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penghargaan secara materi dan pengakuan secara lisan yang diberikan oleh Kepala Distrik terhadap pegawai yang bekerja dengan baik.

Dari hasil penelitian dan pembahasan dari kelima indikator maka berikut ini disajikan perolehan skor untuk penilaian kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama, sebagai berikut :

Tabel 4.32
Perolehan skor untuk variabel Kepemimpinan
Kepala Distrik Walelagama

| Nomor | Indikator | Perolehan Skor | Predikat |
|-----------|---------------------|----------------|-------------|
| 1 | Bersifat adil | 34,75 | Cukup baik |
| 2 | Memberi sugesti | 23,75 | Cukup baik |
| 3 | Katalisator | 21,75 | Kurang baik |
| 4 | Sumber inspirasi | 26,50 | Cukup baik |
| 5 | Bersikap menghargai | 20,75 | Kurang baik |
| Jumlah | | 127,50 | Cukup baik |
| Rata-rata | | 25,50 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 bahwa terdapat dua indikator yang termasuk kurang baik, yaitu indikator katalisator (skor 21,75) dan indikator bersikap menghargai (skor 20,75).

Sedangkan tiga indikator lainnya termasuk cukup baik, yaitu indikator bersifat adil (skor 34,75), indikator memberi sugesti (skor 23,75), dan indikator sumber inspirasi (skor 26,50).

Sedangkan hal-hal yang kurang baik dari indikator katalisator, yaitu Kepala Distrik tidak selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Distrik kurang memiliki sifat yang lincah dan

aktif dalam melaksanakan pekerjaan, dan Kepala Distrik kurang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik. Menurut Wahjosumidjo (1991:154) Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

Adapun hal-hal yang kurang baik dari indikator bersikap menghargai, yaitu setiap pegawai yang bekerja dengan baik kurang mendapat penghargaan dari Kepala Distrik, setiap pegawai yang bekerja dengan baik kurang memperoleh pengakuan, dan setiap pegawai yang bekerja dengan baik tidak mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari Kepala Distrik. Menurut Wahjosumidjo (1991:154) bahwa setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Skor rata-rata untuk kelima indikator tersebut adalah sebesar 25,50. Skor ini apabila diinterpretasikan sesuai tabel 3.1 tentang interpretasi nilai skor, maka termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama cukup baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua indikator yang termasuk kurang baik, yaitu indikator katalisator (skor 21,75) dan indikator bersikap menghargai (skor 20,75). Sedangkan tiga indikator lainnya termasuk cukup baik, yaitu indikator bersifat adil (skor 34,75), indikator memberi sugesti (skor 23,75), dan indikator sumber inspirasi (skor 26,50).

Skor rata-rata untuk kelima indikator tersebut adalah sebesar 25,50 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Kepala Distrik Walelagama cukup baik.

Sedangkan hal-hal yang kurang baik dari indikator katalisator, yaitu Kepala Distrik tidak selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Distrik kurang memiliki sifat yang lincah dan aktif dalam melaksanakan pekerjaan, dan Kepala Distrik kurang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

Adapun hal-hal yang kurang baik dari indikator bersikap menghargai, yaitu setiap pegawai yang bekerja dengan baik kurang mendapat penghargaan dari Kepala Distrik, setiap pegawai yang bekerja dengan baik kurang memperoleh pengakuan, dan setiap pegawai yang bekerja dengan baik tidak mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari Kepala Distrik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis menyarankan :

1. Kepala Distrik harus selalu bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi yang tinggi dan bimbingan kepada pegawai

2. Kepala Distrik harus dinamis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
3. Pengakuan atas pekerjaan yang baik dari setiap pegawai perlu diberikan apresiasi
4. Penghargaan dalam bentuk materi menjadi hal yang perlu diberikan kepada pegawai yang bekerja dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Muh, 2015. *Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo*. JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik. Vol 1 Nomor 2 Desember 2015
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT RINEKA CIPTA
- Erni Kusumawati, 2013. *Peranan Kepemimpinan Dalam Birokrasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Paradigma, Vol. 2 No.2, April 2013: 235-248 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jogjakarta : BPFE.
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidrajarahcman dan Husnan Suad . 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T.H, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Gramedia
- Kartono, Kartini, (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpinan Abnormal Itu ?* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali 1998

Nawawi, Hadari, (1995), *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.

Nawawi, 2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Rofiqoh Istiharoh, 2013. *Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Reform, Vol.1 No.1, Januari-Maret 2013

Siagian, S. P, 1982. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung, Jakarta.

-----, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta

-----, 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

-----, 2012, *Metode Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Suradinata, Ermaya. (1995). *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja* . CV Ramadan, Bandung.

Terry, George R. 2001 . *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Winardi. (1990). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta, Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Muh, 2015. *Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo*. JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik. Vol 1 Nomor 2 Desember 2015
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT RINEKA CIPTA
- Erni Kusumawati, 2013. *Peranan Kepemimpinan Dalam Birokrasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Paradigma, Vol. 2 No.2, April 2013: 235-248 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jogjakarta : BPFE.
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidrajarahcman dan Husnan Suad . 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T.H, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Gramedia
- Kartono, Kartini, (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpinan Abnormal Itu ?* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali 1998

Nawawi, Hadari, (1995), *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.

Nawawi, 2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Rofiqoh Istiharoh, 2013. *Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Reform, Vol.1 No.1, Januari-Maret 2013

Siagian, S. P, 1982. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung, Jakarta.

-----, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta

-----, 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

-----, 2012, *Metode Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Suradinata, Ermaya. (1995). *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja* . CV Ramadan, Bandung.

Terry, George R. 2001 . *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Winardi. (1990). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta, Jakarta

Lampiran 2 : Hasil Penelitian

I. Indikator Bersifat Adil

| Nomor Responden | Nomor item pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | |
| | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D |
| 1 | √ | | | | √ | | | | | | √ | | | √ | | |
| 2 | | √ | | | | √ | | | | √ | | | | √ | | |
| 3 | √ | | | | | √ | | | | √ | | | √ | | | |
| 4 | | | | √ | | | √ | | | | √ | | √ | | | |
| 5 | √ | | | | √ | | | | | | | √ | | | √ | |
| 6 | | √ | | | | √ | | | | | √ | | | √ | | |
| 7 | √ | | | | | √ | | | | | | √ | √ | | | |
| 8 | | √ | | | | | √ | | | | √ | | | √ | | |
| 9 | √ | | | | √ | | | | | √ | | | √ | | | |
| 10 | √ | | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | |
| 11 | √ | | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | |
| Jumlah | 7 | 3 | 0 | 1 | 5 | 4 | 2 | 0 | 2 | 3 | 4 | 2 | 6 | 4 | 1 | 0 |

II. Indikator Memberi Sugesti

| Nomor Responden | Nomor item pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | |
| | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D |
| 1 | | | √ | | | | √ | | | | | √ | | | √ | |
| 2 | | √ | | | | √ | | | | | | √ | | √ | | |
| 3 | √ | | | | | √ | | | | | √ | | | | √ | |
| 4 | | | | √ | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 5 | | | √ | | √ | | | | | | √ | | √ | | | |
| 6 | | | √ | | | √ | | | | | | √ | | √ | | |
| 7 | √ | | | | | √ | | | | √ | | | | | √ | |
| 8 | | | | √ | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 9 | | | √ | | | | √ | | | √ | | | | | √ | |
| 10 | | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | √ | |
| 11 | | | | √ | | | | √ | | | √ | | | | √ | |
| Jumlah | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 0 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 8 | 0 |

III. Indikator Katalisator

| Nomor Responden | Nomor item pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | |
| | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D |
| 1 | | | | √ | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 2 | | √ | | | | √ | | | | | √ | | | | | √ |
| 3 | | | √ | | | √ | | | | √ | | | | | | √ |
| 4 | | | | √ | | | | √ | | | | √ | √ | | | |
| 5 | √ | | | | | | √ | | | √ | | | | | √ | |
| 6 | | √ | | | | | √ | | √ | | | | | √ | | |
| 7 | | | √ | | | | | √ | | | | √ | | | | √ |
| 8 | | √ | | | | | | √ | | | | √ | | | √ | |
| 9 | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 10 | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | √ | | |
| 11 | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | | | √ |
| Jumlah | 1 | 3 | 5 | 2 | 0 | 2 | 6 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 |

IV. Indikator Sumber Inspirasi

| Nomor Responden | Nomor item pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | |
| | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D |
| 1 | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | | | √ |
| 2 | | √ | | | | | √ | | | √ | | | | √ | | |
| 3 | | √ | | | | | √ | | √ | | | | | | √ | |
| 4 | | | √ | | | | √ | | √ | | | | √ | | | |
| 5 | √ | | | | | | √ | | √ | | | | | | √ | |
| 6 | | √ | | | | | √ | | √ | | | | | | √ | |
| 7 | √ | | | | | √ | | | | | √ | | | | | √ |
| 8 | | √ | | | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 9 | | | √ | | | √ | | | | | √ | | | | | √ |
| 10 | | √ | | | | | √ | | √ | | | | | | √ | |
| 11 | | | √ | | | | √ | | √ | | | | | | √ | |
| Jumlah | 2 | 5 | 4 | 0 | 0 | 2 | 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 |

V. Indikator Bersikap Menghargai

| Nomor Responden | Nomor item pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | |
| | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D |
| 1 | | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | √ | |
| 2 | | | √ | | | √ | | | | √ | | | | √ | | |
| 3 | | | √ | | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 4 | | | | √ | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 5 | √ | | | | | | | √ | | | | √ | | | | √ |
| 6 | | √ | | | | | | √ | | | | √ | | | | √ |
| 7 | √ | | | | | | √ | | | | √ | | √ | | | |
| 8 | | | | √ | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 9 | | | √ | | | | | √ | | | | √ | | | | √ |
| 10 | | √ | | | | | √ | | | | √ | | | | √ | |
| 11 | | | √ | | | | | √ | | | | √ | | | √ | |
| Jumlah | 2 | 2 | 4 | 3 | 0 | 1 | 5 | 5 | 0 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 |

BIODATA



FOTO

Nama : URDI WALILO, Lahir di Pugima pada tanggal 2 Oktober 1995, Jenis kelamin perempuan, agama Kristen Protestan.

Penulis merupakan anak ke 4 dari 5 bersaudara dari orang tua bernama Pilemon Walilo (ayah) dan ibu bernama Yakomina Matuan. Pekerjaan kedua orang tua adalah petani dan beragama Kristen Protestan.

Penulis Tamat Sekolah Dasar (SD) YPPGI Pugima tahun 2008, lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP) YPK BETLEHEM Wamena pada Tahun 2011, dan lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) YAPESLI Wamena pada tahun 2014. Melanjutkan kuliah ke STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena pada tahun 2014 dan mengambil program studi Administrasi Publik (S1).