



## ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DISTRIK SALAWATI TENGAH KABUPATEN SORONG

**HENDRY JERRY JANTJE**  
Universitas Nani Bili Nusantra Sorong  
[jantjehendry@gmail.com](mailto:jantjehendry@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis Kepemimpinan Kepala Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas informan kunci (key informan) dan informan pada Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong. Dalam menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa SWOT. Teknik ini di gunakan agar peneliti mengetahui apa yang menjadi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*), dari Kepemimpinan kepala distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada distrik Salawati tengah kabupaten sorong.

Berdasarkan penelitian, dari hasil analisis data faktor internal yaitu faktor kekuatan dengan nilainya sebesar 1,35, sedangkan faktor kelemahan sebesar -3,26. Dalam hal ini faktor kelemahan sangat besar dari faktor kekuatan, sehingga total faktor internal yang berada pada sumbu X bernilai -1,91. Sehingga untuk faktor internal pada Kantor Distrik Salawati Tengah berdasarkan indikator kepemimpinan mengandung arti sangat lemah, banyak kelemahan dalam segi kepemimpinan internal. Sedangkan hasil analisis data faktor eksternal yaitu faktor peluang dengan nilainya sebesar 1,92, sedangkan faktor ancaman sebesar -2,81. Dalam hal ini faktor ancaman dari luar lebih besar dari faktor peluang, sehingga total faktor eksternal yang berada pada sumbu Y bernilai -0,90. Sehingga untuk faktor eksternal mengandung arti bahwa ancaman dari luar yaitu berdasarkan indikator social, ekonomi, politik dan budaya memiliki ancaman terbesar dalam kepemimpinan pada Kantor Distrik Salawati Tengah.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan dan Kinerja pegawai

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the leadership of the Central Salawati District Head, Sorong Regency in improving employee performance, using qualitative descriptive methods. The data sources in this research consist of key informants and informants in the Central Salawati District, Sorong Regency. In analyzing the data in this study, the author uses a SWOT analysis technique. This technique is used so that researchers know what are the strengths, weaknesses, opportunities, and threats from the leadership of the district head in improving employee performance in the middle Salawati district, Sorong district.*

*Based on the research, the results of the internal factor data analysis are the strength factor with a value of 1.35, while the weakness factor is -3.26. In this case, the weakness factor is greater than the strength factor, so that the total internal factor on the X axis is -1.91. So for internal factors at the Salawati Tengah District Office based on*



*leadership indicators it means very weak, many weaknesses in terms of internal leadership. While the results of the external factor data analysis are the opportunity factor with a value of 1.92, while the threat factor is -2.81. In this case, the external threat factor is greater than the opportunity factor, so that the total external factor on the Y axis is -0.90. So, for external factors, it means that external threats based on social, economic, political and cultural indicators have the biggest threat in leadership at the Central Salawati District Office.*

**Keywords:** *Leadership and Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Sejarah peradaban manusia dalam berorganisasi menunjukkan bahwa keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan efektif. Kepemimpinan merupakan inti dari proses pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin di tuntut untuk menjadi pemimpin yang efektif agar tujuan organisasi tercapai secara efektif.

Oleh karena itu maju atau mundur serta hidup atau mati organisasi, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, berprestasi atau tidak berprestasi seseorang ketika bekerja dalam suatu organisasi serta tercapai atau tidak tercapai tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh efektif atau tidaknya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan unjuk kerja.

Secara umum dapat di kemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang kearah pencapaian tujuan-tujuan (Uber Silalahi, 2011).

Peranan pemimpin dan derajat penerimaan oleh kelompok mempengaruhi kepemimpinan tersebut. Seorang pemimpin harus memberikan prioritas tinggi kepada usaha untuk memperoleh pengertian serta kepercayaan anggota-anggota kelompok. Disamping itu para pengikut harus percaya pada pemimpin mereka.

Kepemimpinan memerlukan adanya pengikut-pengikut. Agar supaya efektif, seorang pemimpin mempertahankan dan mengembangkan penerimaan kontinu dan kepercayaan para anggota kelompok yang di pimpinnya (George R .Terry, 2010)

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002).

Menurut (Buyung A.Syafei, 2010) kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerja/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Dengan demikian, jika kinerja pegawai tidak berubah atau tidak meningkat dengan atau tanpa kehadiran pemimpin, maka pemimpin belum menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik.

Pegawai yang bekerja pada kantor Distrik Salawati Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai harus memiliki pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh positif

Berdasar uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan menganalisis Kepemimpinan Kepala Distrik terhadap Kinerja pegawai.



## 2. KAJIAN TEORI

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu proses atau tindakan untuk mempengaruhi aktivitas suatu kelompok organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan (Stogdill,2011).

Menurut(Wahjosumidjo 2010) Indikator kepemimpinan :

- 1). Bersifat adil Dalam kegiatan suatu organisasi, 2).Memberi sugesti (saran atau anjuran), 3). Mendukung tercapainya tujuan organisasi, 4). Sebagai katalisator, 5). Menciptakan rasa aman, 6). Sebagai wakil organisasi, 7). Sumber inspirasi, 8).Bersikap menghargai Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periodetertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukanterlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai danBasri, 2005)

Penilaian kinerja karyawan pada suatu Organisasi menurut (malayu hasibuan,2009) antara lain:

- 1). Kesetiaan, 2). Prestasi 3). Tanggung Jawab 4). Ketaatan 5). Kejujuran 6). Kerja sama 7). Prakarsa 8). Kepemimpinan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Identifikasi Faktor Internal IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*)**

Mengidentifikasi faktor-faktor internal berdasarkan aspek kepemimpinan pada kantor Distrik Salawati Tengah. Identifikasi internal meliputi kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) dilihat dari indikator-indikator kepemimpinan pada Kantor Distrik Salawati Tengah. Hasil identifikasi diperoleh dengan cara wawancara, daftar pertanyaan (kuesioner) dan observasi pada pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah yang berjumlah 11 orang. Kuesioner menggunakan skala guttman (kuesioner dan wawancara dapat dilihat pada lampiran 1) pada Kantor Distrik Salawati Tengah dilihat dari aspek kepemimpinan, maka hasil wawancara, kuesioner dan observasi tersebut diolah untuk mencari kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) sebagai berikut :

#### 1. Strength/ Kekuatan

Hasil identifikasi kekuatan (strength) dilihat dari aspek kepemimpinan melalui wawancara, kuesioner dan observasi pada Kantor Distrik Salawati Tengah adalah sebagai berikut :

- Keputusan-keputusan pada Distrik Salawati Tengah diambil secara musyawarah.
- Adanya kebebasan dalam berpendapat.
- Tersedianya SOP (standar operational prosedur)
- Sebagian besar pegawai menganggap bahwa setiap permasalahan di kantor distrik menjunjung rasa keadilan.
- Adanya promosi jabatan
- Sebagian besar menganggap adanya kejujuran dalam pembagian insentif dalam setiap pekerjaan.
- Adanya kejujuran dalam pembagian insentif dalam setiap pekerjaan

#### 2. Weakness/ Kelemahan

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan penelitian kualitatif dimana Sumber data primernya melalui informan kunci yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah kepala Distrik dan masyarakat. Menggunakan teknik pengumpulan data berupa Observasi, wawancara terstruktur dan Kuesioner.

Untuk menganalisa data penulis menggunakan analisa SWOT Teknik ini di gunakan agar peneliti mengetahui apa yang menjadi kekuatan (*STRENGTHS*), kelemahan (*WEAKNESSES*), peluang (*OPPORTUNITIES*), dan serta ancaman (*THREATS*), kepemimpinan kepala Distrik terhadap kinerja pegawai pada Distrik Salawati tengah kabupaten sorong.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Identifikasi Faktor Internal IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*)

Mengidentifikasi faktor-faktor internal berdasarkan aspek kepemimpinan pada kantor Distrik Salawati Tengah. Identifikasi internal meliputi kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) dilihat dari indikator-indikator kepemimpinan pada Kantor Distrik Salawati Tengah. Hasil identifikasi diperoleh dengan cara wawancara, daftar pertanyaan (kuesioner) dan observasi pada pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah yang berjumlah 11 orang. Kuesioner menggunakan skala guttman (kuesioner dan wawancara dapat dilihat pada lampiran 1) pada Kantor Distrik Salawati Tengah dilihat dari aspek kepemimpinan, maka hasil wawancara, kuesioner dan observasi tersebut diolah untuk mencari kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) sebagai berikut :

#### 3. Strength/ Kekuatan

Hasil identifikasi kekuatan (*strength*) dilihat dari aspek kepemimpinan melalui wawancara, kuesioner dan observasi pada Kantor Distrik Salawati Tengah adalah sebagai berikut :

- Keputusan-keputusan pada Distrik Salawati Tengah diambil secara musyawarah.
- Adanya kebebasan dalam berpendapat.
- Tersedianya SOP (standar operational prosedur)
- Sebagian besar pegawai menganggap bahwa setiap permasalahan di kantor distrik menjunjung rasa keadilan.
- Adanya promosi jabatan
- Sebagian besar menganggap adanya kejujuran dalam pembagian insentif dalam setiap pekerjaan.
- Adanya kejujuran dalam pembagian insentif dalam setiap pekerjaan

#### 4. Weakness/ Kelemahan

Hasil identifikasi kelemahan (*weakness*) dilihat dari aspek kepemimpinan melalui wawancara, kuesioner dan observasi pada Kantor Distrik Salawati Tengah adalah sebagai berikut :

- Rendahnya tingkat pendidikan pegawai pada Distrik Salawati Tengah  
Tingkat pendidikan pegawai distrik salawati tengah, sebanyak 71% tingkat pendidikannya SMA dan 29% berpendidikan strata 1 (S1)
- Tidak adanya pemberian reward dan punishment
- Tidak adanya visi, misi, tujuan
- Sangat kurangnya fasilitas kantor Distrik Salawati Tengah
- Tidak tersedianya jaringan listrik dari Perusahaan Listrik Negara dan Wifi



Hal ini dapat terlihat pada tabel 7. Penggunaan listrik pada distrik salawati tengah yang masih menggunakan listrik non PLN dengan penggunaannya yang sangat terbatas.

Tabel 7. Penggunaan Listrik

Kampung/Kelurahan	Pengguna Listrik			Bukan Pengguna Listrik
	PLN	Non PLN	Jumlah	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
[001] Duriankari	-	46	46	-
[002] Waliyam	-	48	48	-
[003] Maralol	-	54	54	-
[004] Sakapul	-	22	22	-
[005] Manfanim	-	25	25	-
[006] Waibin	-	21	21	-
[007] Waiman	-	17	17	-
[008] Batbino	-	24	24	-
[009] Meyaup	-	24	24	-
[010] Sallen	-	59	59	-
<b>Jumlah</b>	-	<b>360</b>	<b>360</b>	-

Sumber: BPS Kabupaten Sorong (Pendataan Potensi Desa (Podes) 2019)

- Pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah tidak memahami tujuan yang harus dicapai dalam organisasi.
- Pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah banyak yang tidak dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk memperlancar pekerjaan.
- Sebagian besar pegawai menjawab tidak adanya rasa aman dalam bekerja.
- Pemimpin kurang memberikan hal-hal positif untuk mendorong bawahannya untuk dapat berkembang
- Pembayaran gaji selalu terlambat.
- Pegawai sering terlambat datang kerja dan sering bolos kerja.
- Gedung kantor masih mempergunakan rumah warga dan tidak adanya perumahan pegawai.
- Kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan guna pengembangan sumber daya manusia.

### 1.1. Pemberian Bobot Pada Faktor Internal IFAS

Pemberian bobot dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (kuesioner bobot IFAS dapat dilihat pada lampiran 2) pada para pakar yang sudah ditentukan berjumlah 3 orang. Pakar yang ditentukan adalah orang yang mengerti dan memahami dan memiliki kompetensi dalam hal analisis swot dan manajemen strategis. Pemberian bobot masing-masing faktor dengan skala mulai dari 1 (tidak lebih penting), 2 (sama penting) dan 3 (lebih penting). Berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi strategis (semua faktor dijumlahkan tidak boleh lebih dari skor total 1,00). Pembobotan pada faktor internal dapat terlihat tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Bobot Pada Faktor Internal

Pertanyaan	Responden			Total	Bobot
	1	2	3		
<b>Kekuatan</b>					
Keputusan diambil secara musyawarah	3	3	3	9,00	0,06
Adanya kebebasan dalam memberikan pendapat	3	3	3	9,00	0,06
Tersedianya (standar operasional prosedur)	2	3	3	8,00	0,05
Penyelesaian setiap permasalahan di kantor distrik menjunjung rasa keadilan	3	3	3	9,00	0,06
Adanya promosi jabatan	2	2	2	6,00	0,04
Adanya kejujuran dalam pembagian insentif dalam setiap pekerjaan	2	2	2	6,00	0,04
<b>Pertanyaan</b>	<b>Responden</b>			<b>Total</b>	<b>Bobot</b>
<b>Kelemahan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		
Rendahnya tingkat pendidikan pegawai pada Distrik Salawati Tengah	3	3	3	9,00	0,06
Tidak adanya pemberian reward dan punishment	3	3	3	9,00	0,06
Tidak adanya visi, misi, tujuan	3	3	3	9,00	0,06
Sangat kurangnya fasilitas kantor Distrik Salawati Tengah	3	3	3	9,00	0,06
Tidak tersedianya jaringan listrik dan Wifi	3	3	3	9,00	0,06
Pegawai kantor Distrik Salawati Tengah tidak memahami tujuan yang harus dicapai dalam organisasi	3	3	3	9,00	0,06
Pegawai kantor Distrik Salawati Tengah banyak yang tidak dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk memperlancar pekerjaan	3	3	3	9,00	0,06
sebagian besar pegawai menjawab tidak adanya rasa aman dalam bekerja	3	3	3	9,00	0,06
Pemimpin kurang memberikan hal-hal positif untuk mendorong bawahannya untuk dapat berkembang	3	2	2	7,00	0,04
Pembayaran gaji selalu terlambat	3	3	3	9,00	0,06
Pegawai sering terlambat datang kerja dan sering bolos kerja	3	3	3	9,00	0,06
Gedung kantor masih mempergunakan rumah warga	2	2	2	6,00	0,04
Kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan guna pengembangan sumber daya manusia	3	3	3	9,00	0,06
<b>Total</b>				<b>159,00</b>	<b>1,00</b>



Tabel 3. Penentuan Rating Pada Faktor Kekuatan Berdasarkan Jawaban Kuesioner

Pertanyaan	Responden											Total	Average	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
Kelemahan														
Rendahnya tingkat pendidikan pegawai pada Distrik Salawati Tengah	-3	-5	-4	-4	-3	-4	-5	-4	-4	-5	-4	-45	-4,09	
Tidak adanya pemberian reward dan punishment	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	
Tidak adanya visi, misi, tujuan	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	
Sangat kurangnya fasilitas kantor Distrik Salawati Tengah	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	
Tidak tersedianya jaringan listrik dan Wifi	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	
Pegawai kantor Distrik Salawati Tengah tidak memahami tujuan yang harus dicapai dalam organisasi	-5	-4	-4	-3	-5	-3	-4	-4	-5	-4	-5	-46	-4,18	
Pegawai kantor Distrik Salawati Tengah banyak yang tidak dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk memperlancar pekerjaan	-4	-4	-4	-5	-4	-4	-5	-4	-5	-4	-5	-48	-4,36	
Sebagian besar pegawai merajab tidak adanya rasa aman dalam bekerja	-3	-4	-3	-4	-3	-4	-4	-3	-4	-3	-4	-39	-3,55	
Pemimpin kurang memberikan hal-hal positif untuk mendorong bawahannya untuk dapat berkembang	-4	-3	-4	-4	-4	-3	-5	-4	-3	-5	-5	-44	-4,00	
Pembayaran gaji selalu terlambat	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	
Pegawai sering terlambat datang kerja dan sering bolos kerja	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	
Gedung kantor masih mempergunakan rumah warga tidak adanya perumahan pegawai	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	
Kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan guna pengembangan sumber daya manusia	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5,00	

#### 1.4. Hasil Akhir Faktor Internal

Penentuan hasil akhir faktor internal dilakukan dengan cara pembobotan yang dilakukan oleh pakar dari masing-masing faktor kemudian dikalikan dengan rating dari masing-masing faktor berdasarkan jawaban responden dari pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah untuk mendapatkan skor dari masing-masing faktor internal. Penentuan hasil akhir faktor internal dapat terlihat pada tabel 4

Tabel 4. Hasil Akhir Faktor Internal

No	Factor Kekuatan	Bobot	Rating	Score
1	Keputusan diambil secara musyawarah	0,06	5,00	0,28
2	Adanya kebebasan dalam memberikan pendapat	0,06	5,00	0,28
3	Tersedianya SOP (standar operasional prosedur)	0,05	3,55	0,18
4	Penyelesaian setiap permasalahan di kantor distrik menjunjung rasa keadilan	0,06	5,00	0,28
5	Adanya promosi jabatan	0,04	3,64	0,14
6	Adanya kejujuran dalam pembagian insentif dalam setiap pekerjaan	0,04	5,00	0,19
<b>Total</b>		<b>0,30</b>	<b>27,18</b>	<b>1,35</b>
No	Factor Kelemahan	Bobot	Rating	Score
1	Rendahnya tingkat pendidikan pegawai pada Distrik Salawati Tengah	0,06	-4,09	-0,23
2	Tidak adanya pemberian reward dan punishment	0,06	-5,00	-0,28
3	Tidak adanya visi, misi, tujuan	0,06	-5,00	-0,28
4	Sangat kurangnya fasilitas kantor Distrik Salawati Tengah	0,06	-5,00	-0,28
5	Tidak tersedianya jaringan listrik dan Wifi	0,06	-5,00	-0,28
6	Pegawai kantor Distrik Salawati Tengah tidak memahami tujuan yang harus dicapai dalam organisasi	0,06	-4,18	-0,24
7	Pegawai kantor Distrik Salawati Tengah banyak yang tidak dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk memperlancar pekerjaan	0,06	-4,36	-0,25
8	sebagian besar pegawai menjawab tidak adanya rasa aman dalam bekerja	0,06	-3,55	-0,20
9	Pemimpin kurang memberikan hal-hal positif untuk mendorong bawahannya untuk dapat berkembang	0,04	-4,00	-0,18
10	Pembayaran gaji selalu terlambat	0,06	-5,00	-0,28
11	Pegawai sering terlambat datang kerja dan sering bolos kerja	0,06	-5,00	-0,28
12	Gedung kantor masih mempergunakan rumah warga tidak adanya perumahan pegawai	0,04	-5,00	-0,19
13	Kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan guna pengembangan sumber daya manusia	0,06	-5,00	-0,28
<b>Total</b>		<b>1,00</b>	<b>-27,55</b>	<b>-3,26</b>
<b>Total skor (kekuatan-kelemahan)</b>		<b>(1,35-3,25)</b>		<b>-1,91</b>

Berdasarkan hasil akhir faktor internal yaitu faktor kekuatan dan kelemahan dapat terlihat pada tabel.5.

Tabel 5. Faktor Strategis Internal

No	Faktor Strategis	Skor
1	Faktor Kekuatan/ Strength	1,35
2	Faktor Kelemahan/ Weakness	-3,26
<b>Total</b>		<b>-1,91</b>

1. Identifikasi Faktor Eksternal EFAS (*External Strategic Factors Analysis Summary*)

Mengidentifikasi faktor-faktor eksternal berdasarkan aspek kepemimpinan pada Kantor Distrik Salawati Tengah. Identifikasi eksternal meliputi ancaman (threat) dan peluang (opportunity) dilihat dari indikator-indikator kepemimpinan pada Kantor Distrik Salawati Tengah. Hasil identifikasi diperoleh dengan cara wawancara, daftar pertanyaan (kuesioner) dan observasi pada pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah yang berjumlah 11 orang. Kuesioner menggunakan skala guttman (kuesioner dan wawancara dapat dilihat pada lampiran 1) pada Kantor Distrik Salawati Tengah dilihat dari aspek kepemimpinan, maka hasil wawancara, kuesioner dan observasi tersebut diolah untuk mencari ancaman (threat) dan peluang (opportunity) sebagai berikut :

1. Ancaman (Threat)

- Pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah tidak berdomisili pada Distrik Salawati Tengah, bertempat tinggal di luar Distrik Salawati Tengah.
- Kesulitan masyarakat mencapai sarana pendidikan dan kesehatan .

Kesulitan masyarakat untuk mencapai sarana pendidikan dan kesehatan pada Distrik Salawati Tengah ini dapat terlihat pada data Badan Pusat Statistik mengenai Kemudahan untuk Mencapai Sarana Pendidikan dan Kesehatan Terdekat Bagi Kampung/Kelurahan yang Tidak ada Sarana Pendidikan Menurut Kampung/Kelurahan dan Jenjang Pendidikan di Distrik Salawati Tengah, 2019

Tabel 6. Kemudahan untuk Mencapai Sarana Pendidikan

Kampung/ Kelurahan	SD	SMP	SMA	SMB	Perguruan Tinggi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
0001 Duntanbani	-	3	3	4	4
0002 Waliam	-	-	4	4	4
0003 Maralol	-	3	3	4	4
0004 Sakapul	-	3	2	4	4
0005 Manhanim	4	4	4	4	4
0006 Walbin	2	2	2	4	4
0007 Walman	2	2	2	4	4
0008 Bultine	4	2	2	4	4
0009 Menyemp	2	3	4	4	4
0010 Saiten	3	3	3	3	4

Sumber: BPS Kabupaten Sorong (Pendataan Pokok Data (Podat) 2019)  
 Catatan: 1 = Sangat Mudah  
 2 = Mudah  
 3 = Sulit  
 4 = Sangat Sulit

Tabel 7. Kemudahan untuk Mencapai Sarana Kesehatan

Kampung/ Kelurahan	Rumah Sakit	Poliklinik/Dalai Pengobatan	Puskesmas		Apotek
			Rawat Inap	Tanpa Rawat Inap	
(1)	(2)	(3)	(4)	(4)	(4)
[001] Duriankari	4	4	4	3	4
[002] Walliam	4	4	4	4	4
[003] Maralot	4	4	4	3	4
[004] Sakapul	4	4	4	2	4
[005] Manfanim	4	4	4	3	4
[006] Waibin	4	4	4	2	4
[007] Waiman	4	4	4	2	4
[008] Batbire	4	4	4	2	4
[009] Meyaup	4	4	4	4	4
[010] Sallen	4	4	4	3	4

Sumber: BPS Kabupaten Sorong (Pendataan Potensial Desa (Podas) 2019)  
 Catatan: 1 = Sangat Mudah  
 2 = Mudah  
 3 = Sulit  
 4 = Sangat Sulit

- Kurangnya kedekatan pimpinan Distrik Salawati Tengah dengan masyarakat
  - Kurangnya perhatian pemerintah terhadap sarana dan prasarana pada Distrik Salawati Tengah
  - Penggunaan system informasi dalam menunjang pekerjaan
  - Kondisi jalan darat antar kampung pada Distrik Salawati Tengah yang masih memprihatinkan
- Dapat terlihat pada tabel 8 tentang kondisi jalan darat antar kampung pada Distrik Salawati Tengah

Tabel 8. Kondisi Jalan Antar Kampung Atau Kelurahan

Kampung/ Kelurahan	Jenis Permukaan Jalan (1 = Aspal/Beton, 2 = Diparkas, 3 = Tanah, 4 = Lainnya)	Depat Dilalui Kendaraan Bermotor Roda 4 atau Lebih *
	(1)	(2)
[001] Duriankari	2	2
[002] Walliam	-	-
[003] Maralot	2	2
[004] Sakapul	-	-
[005] Manfanim	-	-
[006] Waibin	3	1
[007] Waiman	4	1
[008] Batbire	3	2
[009] Meyaup	3	2
[010] Sallen	-	-

Sumber: BPS Kabupaten Sorong (Pendataan Potensial Desa (Podas) 2019)  
 Catatan: 1 = Sepanjang Tahun  
 2 = Sepanjang Tahun Kecuali Saat Kondal Tertentu  
 3 = Tidak Dapat Dilalui Sepanjang Tahun

- Tidak tersedianya kantor pos/pos pembantu/rumah pos dan perusahaan/agen jasa ekspedisi swasta menurut kampung/kelurahan di distrik salawati tengah.
- Dapat terlihat pada tabel 9.tentang data BPS ketersediaan kantor pos/pos pembantu/rumah pos dan perusahaan/agen jasa ekspedisi swasta menurut kampung/kelurahan di distrik salawati tengah.

Tabel 9.ketersediaan kantor pos/pos pembantu/rumah pos dan perusahaan/agen jasa ekspedisi swasta menurut kampung/kelurahan di distrik salawati tengah

Kampung/Kelurahan	Kantor Pos/Pos Pembantu/Rumah Pos	Perusahaan/Agen Jasa Ekspedisi Swasta
(1)	(2)	(3)
[001] Duriankari	4	4
[002] Waliyam	4	4
[003] Maralol	4	4
[004] Sakapul	4	4
[005] Manfanim	4	4
[006] Waibin	4	4
[007] Waiman	4	4
[008] Batbiro	4	4
[009] Meyaup	4	4
[010] Sallen	4	4

Sumber: BPS Kabupaten Sorong (Pendataan Potensial Desa (Podas) 2019)  
 Catatan: 1 = Bersedia  
 2 = Jang Beroperasi  
 3 = Tidak Beroperasi  
 4 = Tidak Ada

➤ Pelayanan administrasi yang cepat sangat diharapkan oleh masyarakat Distrik Salawati tengah

2. Peluang (Opportunity)

- Industri Migas Petrogas berada pada wilayah Distrik Salawati Tengah
- Masyarakat Distrik Salawati Tengah yang sangat toleran
- Tersedianya jaringan operator seluler

Tersedianya jaringan operator seluler dapat terlihat dalam pada data BPS pada tabel .10

Tabel 10. Jumlah Operator Layanan Komunikasi Telepon Seluler

Kampung/Kelurahan	Jumlah Menara Telepon Seluler (BTS)	Jumlah Operator Layanan Komunikasi Telepon Seluler	Kondisi Sinyal Telepon Seluler di Sebagian Besar Wilayah *
(1)	(2)	(2)	(2)
[001] Duriankari	-	3	3
[002] Waliyam	-	3	2
[003] Maralol	-	3	3
[004] Sakapul	-	3	3
[005] Manfanim	-	3	3
[006] Waibin	-	3	3
[007] Waiman	-	3	3
[008] Batbiro	-	3	3
[009] Meyaup	-	3	3
[010] Sallen	-	3	3

Sumber: BPS Kabupaten Sorong (Pendataan Potensial Desa (Podas) 2019)  
 Catatan: \* 1 = Sangat Kuat  
 2 = Kuat  
 3 = Lemah  
 4 = Tidak Ada Sinyal

➤ Keinginan masyarakat yang kuat untuk membangun Distrik Salawati Tengah

➤ Potensi hasil kekayaan alam yang besar

1.1. Pemberian Bobot Pada Faktor Eksternal EFAS

Pemberian bobot dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (kuesioner bobot EFAS dapat dilihat pada lampiran 3) pada para pakar yang sudah ditentukan berjumlah 3 orang. Pakar yang ditentukan adalah orang yang mengerti dan memahami dan memiliki kompetensi dalam hal analisis swot dan manajemen strategik. Pemberian bobot masing-masing faktor dengan skala mulai dari 1 (tidak lebih penting), 2 (sama penting) dan 3 (lebih penting). Berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi strategis (semua faktor dijumlahkan tidak boleh lebih dari skor total 1,00). Pembobotan pada faktor eksternal dapat terlihat tabel 11.



Tabel .12. Penentuan Rating Pada Faktor Peluang Berdasarkan Jawaban Kuesioner

Pertanyaan	Responden											Total	Average
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Peluang													
Industri Migas Petrogas berada pada wilayah Distrik Salawati Tengah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
Masyarakat Distrik Salawati Tengah yang sangat toleran	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
Tersedianya jaringan operator seluler	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53	4,81818
Keinginan masyarakat yang kuat untuk membangun Distrik Salawati Tengah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
Potensi hasil kekayaan alam yang besar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5

Tabel 13. Penentuan Rating Pada Faktor Ancaman Berdasarkan Jawaban Kuesioner

Pertanyaan	Responden											Total	Average
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Ancaman													
Pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah tidak berdomisili pada Distrik Salawati Tengah, bertempat tinggal di luar Distrik Salawati Tengah	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5
Kesulitan masyarakat untuk mencapai sarana pendidikan dan kesehatan pada Distrik Salawati Tengah	-4	-4	-4	-3	-3	-4	-3	-4	-4	-4	-4	-41	-3,7273
Kurangnya kedekatan pimpinan Distrik Salawati Tengah dengan masyarakat	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5
Kurangnya perhatian pemerintah terhadap sarana dan prasarana pada Distrik Salawati Tengah	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5
Penggunaan system informasi dalam menunjang pekerjaan	-3	-4	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-4	-4	-36	-3,2727
Kondisi jalan darat antar kampung pada Distrik Salawati Tengah yang masih memprihatinkan	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5
Tidak tersedianya kantor pos/pos pembantu/umah pos dan perusahaan/agen jasa ekspedisi swasta di kampung/kecamatan di distrik salawati tengah	-5	-5	-4	-5	-4	-5	-5	-4	-4	-4	-4	-49	-4,4545
Pelayanan administrasi yang cepat sangat diharapkan oleh masyarakat Distrik Salawati tengah	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-55	-5

### 1.3. Hasil Akhir Faktor Eksternal

Penentuan hasil akhir faktor eksternal dilakukan dengan cara pembobotan yang dilakukan oleh pakar dari masing-masing faktor kemudian dikalikan dengan rating dari masing-masing faktor berdasarkan jawaban responden dari pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah untuk mendapatkan skor dari masing-masing faktor eksternal. Penentuan hasil akhir faktor eksternal dapat terlihat pada tabel 14.

Tabel 14. Hasil Akhir Faktor Eksternal

No	Factor Peluang	Bobot	Rating	Score
14	Industri Migas Petrogas berada pada wilayah Distrik Salawati Tengah	0,08	5,00	0,39
15	Masyarakat Distrik Salawati Tengah yang sangat toleran	0,08	5,00	0,39
16	Tersedianya jaringan operator seluler	0,07	4,82	0,34
17	Keinginan masyarakat yang kuat untuk membangun Distrik Salawati Tengah	0,08	5,00	0,39
18	Potensi hasil kekayaan alam yang besar	0,08	5,00	0,39
<b>Total</b>		<b>0,39</b>	<b>24,82</b>	<b>1,92</b>
No	Factor Ancaman	Bobot	Rating	Score
19	Pegawai Kantor Distrik Salawati Tengah tidak berdomisili pada Distrik Salawati Tengah, bertempat tinggal di luar Distrik Salawati Tengah	0,08	-5,00	-0,39
20	Kesulitan masyarakat untuk mencapai sarana pendidikan dan kesehatan pada Distrik Salawati Tengah	0,06	-3,73	-0,23
21	Kurangnya kedekatan pimpinan Distrik Salawati Tengah dengan masyarakat	0,08	-5,00	-0,39
22	Kurangnya perhatian pemerintah terhadap sarana dan prasarana pada Distrik Salawati Tengah	0,08	-5,00	-0,39
23	Penggunaan system informasi dalam menunjang pekerjaan	0,08	-3,27	-0,26
24	Kondisi jalan darat antar kampung pada Distrik Salawati Tengah yang masih memprihatinkan	0,08	-5,00	-0,39
25	Tidak tersedianya kantor pos/pos pembantu/rumah pos dan perusahaan/agen jasa ekspedisi swasta menurut kampung/keurahan di distrik salawati tengah	0,08	-4,45	-0,35
26	Pelayanan administrasi yang cepat sangat diharapkan oleh masyarakat Distrik Salawati tengah	0,08	-5,00	-0,39
<b>Total</b>		<b>1,00</b>	<b>-36,45</b>	<b>-2,81</b>
<b>Total skor (Peluang-Ancaman)</b>		<b>(1,92-2,81)</b>		<b>-0,90</b>

Berdasarkan hasil akhir faktor eksternal yaitu faktor peluang dan ancaman dapat terlihat pada tabel 15.

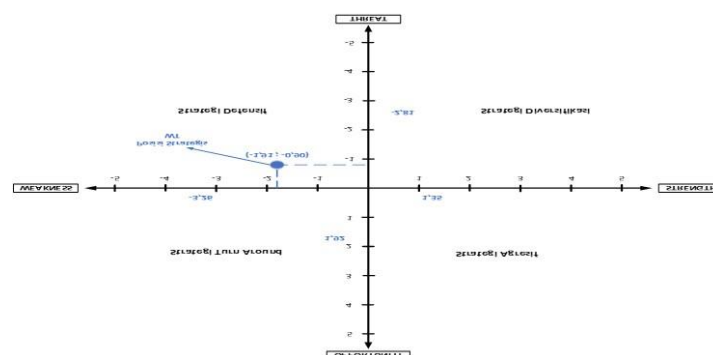
Tabel 15. Faktor Strategis Eksternal

No	Faktor Strategis	Skor
1	Faktor Peluang/ Opportunity	1,92
2	Faktor Ancaman/ Threat	-2,81
<b>Total</b>		<b>-0,90</b>

#### 1.4. Diagram Analisis Swot

Hasil IFAS dan EFAS kemudian diplotting kedalam diagram Analisis SWOT. Adapun hasil plotting adalah sebagai berikut :

Grafik 1. Diagram Analisis SWOT



Dari grafik diagram analisa swot, diketahui bahwa posisi Distrik Salawati Tengah dilihat berdasarkan indicator kepemimpinan berada pada kuadran IV (-1,91;-0,90). Posisi organisasi ditinjau dari indicator kepemimpinan sangat tidak menguntungkan, organisasi menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal. Focus strategi ini adalah melakukan Tindakan penyelamatan agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

### 1.5. Matriks SWOT

	Kondisi Internal	
	Kekuatan (Kelebihan)	Kelemahan (Kekurangan)
<p><b>Kelebihan (Kelebihan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya tim yang profesional</li> <li>Adanya keuletakan dan ketahanan kerja</li> <li>Terdapat SOP standar operasional prosedur</li> <li>Perencanaan yang baik dan terdapat rencana kerja</li> <li>Adanya program kerja</li> <li>Adanya kegiatan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi</li> </ul>	<p><b>Kelemahan (Kelemahan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat tim yang profesional</li> <li>Adanya keuletakan dan ketahanan kerja</li> <li>Terdapat SOP standar operasional prosedur</li> <li>Perencanaan yang baik dan terdapat rencana kerja</li> <li>Adanya program kerja</li> <li>Adanya kegiatan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi</li> </ul>	
<p><b>Kelemahan (Kelemahan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya tim yang profesional</li> <li>Adanya keuletakan dan ketahanan kerja</li> <li>Terdapat SOP standar operasional prosedur</li> <li>Perencanaan yang baik dan terdapat rencana kerja</li> <li>Adanya program kerja</li> <li>Adanya kegiatan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi</li> </ul>	<p><b>Kelebihan (Kelebihan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya tim yang profesional</li> <li>Adanya keuletakan dan ketahanan kerja</li> <li>Terdapat SOP standar operasional prosedur</li> <li>Perencanaan yang baik dan terdapat rencana kerja</li> <li>Adanya program kerja</li> <li>Adanya kegiatan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi</li> </ul>	
<p><b>Kelebihan (Kelebihan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya tim yang profesional</li> <li>Adanya keuletakan dan ketahanan kerja</li> <li>Terdapat SOP standar operasional prosedur</li> <li>Perencanaan yang baik dan terdapat rencana kerja</li> <li>Adanya program kerja</li> <li>Adanya kegiatan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi</li> </ul>	<p><b>Kelemahan (Kelemahan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya tim yang profesional</li> <li>Adanya keuletakan dan ketahanan kerja</li> <li>Terdapat SOP standar operasional prosedur</li> <li>Perencanaan yang baik dan terdapat rencana kerja</li> <li>Adanya program kerja</li> <li>Adanya kegiatan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi</li> </ul>	

### 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data faktor internal yaitu faktor kekuatan dengan nilainya sebesar 1,35, sedangkan faktor kelemahan sebesar -3,26. Dalam hal ini faktor kelemahan sangat besar dari faktor kekuatan, sehingga total faktor internal yang berada pada sumbu X bernilai -1,91. Sehingga untuk faktor internal pada Kantor Distrik Salawati Tengah berdasarkan indikator kepemimpinan mengandung arti sangat lemah, banyak kelemahan dalam segi kepemimpinan internal.
2. Hasil analisis data faktor eksternal yaitu faktor peluang dengan nilainya sebesar 1,92, sedangkan faktor ancaman sebesar -2,81. Dalam hal ini faktor ancaman dari luar lebih besar dari faktor peluang, sehingga total faktor eksternal yang berada pada sumbu Y bernilai -0,90. Sehingga untuk faktor eksternal mengandung arti bahwa ancaman dari luar yaitu berdasarkan indikator social, ekonomi, politik dan budaya memiliki ancaman terbesar dalam kepemimpinan pada Kantor Distrik Salawati Tengah.
3. Posisi Kepemimpinan pada Kantor Distrik Salawati Tengah berada pada kuadran IV (-1,91;-0,90). Posisi organisasi ditinjau dari indicator kepemimpinan sangat tidak menguntungkan, organisasi menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal. Focus strategi ini adalah melakukan Tindakan penyelamatan agar organisasi dapat berjalan dengan baik.
4. Pada matriks SWOT digunakan untuk menentukan kebijakan strategis kedepan.

- A. Menggunakan faktor kekuatan untuk mengambil peluang (S-O) yaitu strategi sebagai berikut :
- Keputusan diambil secara musyawarah dapat menjadikan suatu hal yang penting dalam menggali potensi hasil kekayaan alam yang terdapat pada Distrik Salawati Tengah
  - Dengan tersedianya jaringan operator seluler potensi untuk menggunakan sarana informasi untuk
  - Penyelesaian setiap permasalahan di kantor distrik menjunjung rasa keadilan merupakan suatu potensi besar dalam mewujudkan keinginan masyarakat untuk membangun Distrik Salawati Tengah.
- B. Menggunakan faktor kekuatan untuk mengatasi ancaman (S-T) yaitu strategi sebagai berikut :
- Musyawarah dalam pengambilan keputusan, pembagian intensif yang merata, kebebasan berpendapat. Hal tersebut dapat menjadikan seorang pemimpin semakin dekat dengan warganya dan pegawainya
  - Dengan adanya SOP yang tersedia dan ditunjang dengan sistem informasi yang memadai maka pelayanan admistrasi akan lebih cepat kepada masyarakat
- C. Menggunakan faktor peluang untuk menutupi kelemahan (W-O) yaitu strategi sebagai berikut:
- Perusahaan migas Petrogas yang beroperasi pada wilayah Distrik Salawati Tengah Merupakan suatu peluang untuk meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana pada Distrik Salawati Tengah.
  - Tersedianya jaringan operator seluler dapat menjadi peluang untuk Kantor Distrik Salawati Tengah untuk memasang Wifi sebagai sumber sarana informasi untuk menunjang pekerjaan.
  - Masyarakat Distrik Salawati Tengah yang sangat toleran sehingga program kerja dan tujuan dalam organisasi dapat tercapai.
  - Keinginan masyarakat Distrik Salawati Tengah untuk membangun daerahnya merupakan suatu pemicu untuk Distrik Salawati Tengah membuat Visi, Misi dan tujuan yang jelas.
- 

## DAFTAR PUSTAKA

- Almuthofa, Resa . 2014. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Winaya Mukti.
- Amos Mirino, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Distrik terhadap Kinerja pada Distrik Salawati Tengah* ,Skripsi, Aimas, Universitas Nani Bili Nusantara
- Annisa, Nenden . 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asthon Graphindo Indonesia)*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ardiansyah & Wasilawati. 2014. *Pengaruh Pengawasan dan Dsiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol.16, No. 2, Hal 153162.
- Buyung. A. Syafei, (2010). *Evaluasi Kinerja*, Palembang: Program Pascasarjana Universitas Bina Darma



JURNAL J-MACE

Vol. 2. No. 2, Juli 2022, hlm, 124-138

Eliana, Maria. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol 1, No. 1.

George R. Terry 2010, *Asas-asas Menejemen*, PT. Alumni, Bandung

Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Uber Silalahi 2011, *Asas-asas Manajemen*, PT. Refika Adutama, Bandung.