

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SITUBONDO KABUPATEN SITUBONDO

Muhammad Ainul Faqih Hartanto <sup>1)</sup>, Dini Noor Aini <sup>2)</sup>, Nina Sa'idah Fitriyah <sup>3)</sup>.

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

\*Email [fafanfaqih@gmail.com](mailto:fafanfaqih@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah termasuk penelitian kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 28 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Metode analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (5,900) > t_{tabel} (> 2,055)$  dan mempunyai kontribusi sebesar 57,2% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian seperti motivasi kerja, disiplin kerja.

**Kata kunci :** Gaya Kepimpinan Demokratis, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*The purpose of the study was to determine the effect of democratic leadership style on employee performance at the Situbondo District Office, Situbondo Regency. The research method in this thesis is quantitative research. The research sample was 28 employees with a sampling technique using the total sampling technique. The data analysis method uses validity test, reliability test and hypothesis testing using multiple linear regression analysis, t test, F test. Based on the results of the data analysis, it shows that there is an influence of democratic leadership style on employee performance at the Situbondo District Office, Situbondo Regency with a significance level of  $0.000 < 0.05$  and a calculated t value  $(5.900) > t$  table  $(> 2.055)$  and has a contribution of 57.2%, meaning it has a fairly strong influence on employee performance and the remaining 42.8% is influenced by variables not examined in the study such as work motivation, work discipline.*

*Keywords: Democratic Leadership Style, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat (Ramandei, 2018:1). Sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat serta adanya pengaruh globalisasi yang menuntut adanya keterbukaan, maka pola-pola lama penyelenggaraan pemerintah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Hal ini mengakibatkan Pemerintah Daerah semakin dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat

Organisasi publik dikembangkan dari teori organisasi, oleh karena itu untuk memahami organisasi publik dapat ditinjau dari sudut pandang teori organisasi. Fahmi (2019:1) memberikan definisi organisasi publik merupakan sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Sedikit berbeda dengan definisi organisasi publik di atas Mahsun (2020:14) menjelaskan bahwa Organisasi publik bukan hanya organisasi sosial, organisasi non profit dan organisasi pemerintah. Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum.

Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Wirawan (2019:1), menyatakan bahwa sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Marihot (2017:2), menyatakan bahwa Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja aparatur. Hasil kerja aparatur merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang aparatur dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu aparatur.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pimpinan yang baik (*good leader*). Pimpinan yang baik sebenarnya pimpinan yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi,

kenyataannya berbeda. Bila kita lihat sekarang para pimpinan kita, dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga ke daerah- daerah. Banyak pimpinan yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok pimpinan yang seharusnya, malah terlihat adanya pimpinan-pimpinan yang jauh dari harapan rakyat, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah, dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat. Karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok.

Nawawi (2017:113) Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya". Sedangkan Hasibuan (2021:167) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Thoha (2019:49) berpendapat gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini sesuai pendapat Thoha (2019: 50) yang mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dengan gaya demokratis pimpinan secara tidak langsung memotivasi pegawai agar berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya pendapat Prima, (2017) Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu "gaya seorang pimpinan yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi". Pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan saat ada masalah. Selain itu pimpinan juga memberikan gambaran dan bimbingan yang efisien tentang tugas yang akan diberikan kepada bawahannya. Lebih dari itu seorang pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis akan menggunakan jabatan dan kekuatan pribadinya untuk memaksimalkan potensi yang ada pada bawahannya sehingga baik pegawai maupun kantor dapat berkembang bersama-sama dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2019:95). Kinerja sendiri merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Sedangkan Mahsun (2020:25)

menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Mangkunegara (2017:64) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal di kantor Kecamatan Situbondo, peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang dilaksanakan Camat Situbondo terlihat terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya. Kemudian dari gaya kepemimpinan demokratis yang dilaksanakan Camat Situbondo yaitu dalam proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah, sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karena pendapat camat dan bawahan berbeda. Selain itu, masih ditemukan beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor. Hal lain yang sering terjadi yaitu pegawai seringkali tidak berada ditempat pada saat jam kerja dengan alasan urusan keluarga dan urusan lain yang tak jelas. Masih ditemukan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Hal ini tercermin dari sikap bawahannya yang terlihat santai dan cenderung enggan melayani. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala Camat Situbondo belum efektif karena belum bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja terbaiknya dan Masih ditemukan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kinerja para pegawai. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi seperti itu. Gaya Kepemimpinan Camat merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo ditemukan beberapa hal seperti yang telah disajikan dalam tabel, yakni sasaran dan program dalam capaian terget kinerja yaitu kurang. Permasalahan lain yang terjadi pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo adalah 1) keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan terhadap pencapaian kinerja pegawai, dan 2) masih adanya kegiatan yang belum terakomodasi untuk menunjang program di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo yang telah dicanangkan, 4) masih ditemukan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kinerja para pegawai. Pada saat ini aparatur pemerintah atau pegawai Pemerintah cenderung mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan sangat kurang maksimalnya pelayanan, rendahnya dedikasi, sikap mental yang kurang positif serta kurangnya kemampuan dan kedisiplinan pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo".

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Kegiatan

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan- permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:8).

### Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Jl. WR. Supratman No.03, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Penelitian ini dilaksanakan guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan agar peneliti dapat menemukan jawaban atas masalah yang telah ditentukan. Penentuan waktu penelitian juga sangat penting untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. Sebab dengan ditentukannya waktu dalam penelitian maka memberikan target dalam penyelesaian penelitian. Waktu penelitian selama 3 bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan Juli 2024 setelah dilaksanakannya seminar proposal oleh peneliti

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moleong (2019:241) Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam Penelitian ini, data- data akan dikumpulkan melalui dua sumber, yaitu :

Menurut Sugiyono (2020:162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari Responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.

Dalam pengukuran jawaban responden ini melalui *skala likert*. pengisian kuesioner yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja yang diukur dengan *skala Likert*. *Skala likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Sugiyono (2020:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada kantor Kecamatan Situbondo dengan pertimbangan masalah-masalah yang ada tersebut disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kinerja Pegawai (Y) adalah yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

### Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu: Analisis kuantitatif adalah analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu. Metode analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t, uji F

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden adalah pegawai yang berada di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 29 responden.

Tabel 1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
Laki-Laki	18	64,3
Perempuan	10	35,7
Jumlah	28	100

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 18 responden dengan persentase 64,3% dan sisanya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden dengan persentase 35,7%.

Tabel 1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 25 Tahun	2	7,1
26 - 30 Tahun	7	25
31 - 35 Tahun	4	14,3
36 - 40 Tahun	9	32,1
> 41 Tahun	6	21,4
Jumlah	28	100

Dari Tabel di atas diketahui dari 29 responden yang diteliti yaitu yang umurnya < 25 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 7,1%, responden yang umurnya 26 - 30 tahun yaitu 7 orang dengan persentase 25% dan responden dengan umur 31 - 35 tahun yaitu 4 orang dengan persentase 14,3% sedangkan responden dengan umur 36 - 40 tahun yaitu 9 orang dengan persentase 32,1% dan yang umurnya

> 41 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 21,4%.

Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	0	0
2	SMA/Sederajat	6	21,4
3	Akademi/Diploma	0	0
4	S1	22	78,6
5	S2	0	0
Total		29	100

Berdasarkan Tabel di atas pada tingkat pendidikan responden diketahui bahwa dengan total 28 responden pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu 6 orang dengan persentase 21,4% dan pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang dengan persentase 78,6%. Maka Responden terbanyak adalah dengan pendidikan S1 sebanyak 22 orang dengan persentase 78,6%.

### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian, oleh sebab itu, kuesioner dalam penelitian ini pun harus diuji validitasnya, apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini. Guna menguji validitas setiap butir maka skor dari masing-masing butir dimaksud dikorelasikan dengan total skor. Skor butir dipandang dengan nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Berdasarkan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya. Bagi peneliti yang menginginkan pengujian terhadap butir dapat dilakukan dengan mengkorelasikan butir dengan skor total faktor. Uji validitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS versi 22 for Windows diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,885	0,373	Valid
2.	0,717	0,373	Valid
3.	0,728	0,373	Valid
4.	0,897	0,373	Valid
5.	0,696	0,373	Valid
6.	0,732	0,373	Valid
7.	0,380	0,373	Valid
8.	0,890	0,373	Valid

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X), yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah melebihi 0,373.

Tabel 1.5 Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
------------	----------	---------	------------

1.	0,701	0,373	Valid
2.	0,959	0,373	Valid
3.	0,865	0,373	Valid
4.	0,940	0,373	Valid
5.	0,597	0,373	Valid
6.	0,959	0,373	Valid
7.	0,675	0,373	Valid
8.	0,676	0,373	Valid
9	0,524	0,373	Valid
10	0,773	0,373	Valid

Sumber Data: Lampiran 4 dan 7

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui bahwa hasil  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for Windows dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi item kuisisioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	<i>Cronbach Alpha</i>	Batasan <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis (X)	0,781	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,777	0,60	Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas variabel pada Tabel di atas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,781 dan kinerja pegawai sebesar 0,777, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

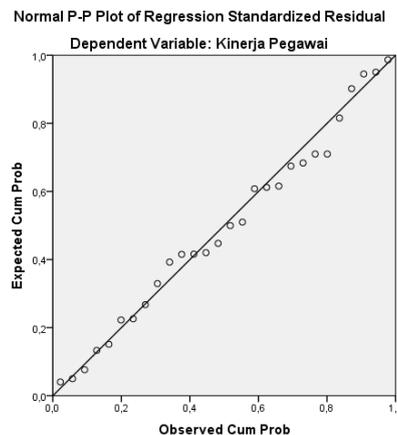
#### Uji Normalitas

Analisis statistika yang pertama harus digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa uji normalitas. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji *kolmogorov-semirnov*), adapun penjelasan mengenai uji normalitas data adalah sebagai berikut:

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal propability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan

membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2011:160). Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik p-p plot berikut ini :

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Secara Grafik



Berdasarkan gambar di atas grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

Uji normalitas secara grafik dapat membingungkan dan menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya oleh sebab itu uji secara statistik diperlukan dalam melengkapi uji grafik, Ghozali (2011:165). Hasil perhitungan uji normalitas secara statistik yang dilihat berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

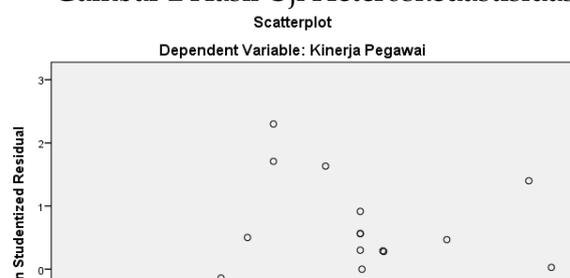
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,33991281
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,069
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel uji *Kolmogrov-Smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Asymp Sig* sebesar 0,200 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang terdistribusikan dikatakan normal.

#### 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji hetetoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisidas



Grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas, bawah samping kanan dan samping kiri angka nol pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen (stres kerja, pengawasan), untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) serta besaran kolerasi variabel independen.

Tabel 1.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Demokrasi	1,000	1,000

Tabel di atas menjelaskan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\leq 10$  menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel. Data diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan demokrasi memiliki nilai *Tolerance*  $1,000 > 0,10$  dan nilai *VIF*  $1,000 < 10$ . Penjelasan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

## Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 1.9 Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,781	3,624		2,147	,041
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,923	,156	,757	5,900	,000

Berdasarkan Tabel di atas maka hasil dari persamaan regresi yaitu  $Y = 7,781 + 0,923X$ . Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 12,805 merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 7,781, jika variabel lain (variabel *dependen*) sama dengan nol atau konstan. 0,923X besarnya koefisien variabel gaya kepemimpinan demokratis yang berarti setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,923 dengan asumsi variabel bebas konstan.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 for Windows maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 1.10 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,147	,041
Gaya Kepemimpinan Demokratis	5,900	,000

Sumber: Lampiran 6

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai  $t_{hitung}$  5,900. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai  $t_{tabel} = 2.051$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai  $t_{hitung}$  (5,900) >  $t_{tabel}$  (> 2.055). Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan Kepala Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pemilihan gaya kepemimpinan camat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepala Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para pegawai, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo.

Tabel 1.11 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680,902	1	680,902	34,812	,000 <sup>b</sup>
	Residual	508,541	26	19,559		
	Total	1189,442	27			

Berdasarkan Tabel di atas pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai  $F_{hitung} 34,812 > F_{tabel} 4,23$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada *R Square* dan dinyatakan dalam presentase. Berikut ini adalah ukuran kontribusi variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo yang disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 1.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757a	,572	,556	4,42259

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,572 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis) mempunyai kontribusi sebesar 57,2% artinya mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa berdasarkan dari analisis dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai  $t_{hitung} (5,900) > t_{tabel} (> 2.055)$ . Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 yang berarti  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan mempunyai kontribusi sebesar 57,2% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ayahanda Suharto yang selalu memberikan cinta kasih yang tiada hentinya dan memberikan dorongan baik moral maupun spiritual sampai terselesaikannya skripsi ini sehingga ananda dapat berhasil, semoga keberhasilanku menjadi kebahagiaan tersendiri bagi kalian.

Alm. Ibunda Suhartini, seseorang yang biasa saya sebut ibu dan berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Alhamdulillah kini saya bisa berada di tahap ini, menyelesaikan karya tulis ini sebagaimana perwujudan terakhir. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada ditempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati sendiri tanpa lagi kau temani

Keluargaku, terima kasih atas cinta, kasih sayang, motivasi, dan doa darimu yang selalu mengiringi setiap langkahku dan setia selalu menemaniku meniti masa depan. Yakinlah semua akan indah pada waktunya. Jadi jangan menyerah dan terus berjuang.

Ibu Dini Noor Aini, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Ibu Dr. Nina Sa'idah Fitriyah, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi bekal dan membimbing dengan baik selama saya mengikuti perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

## REFERENSI

### Buku

- Arikunto, Suharmini. 2020. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2020. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, Irham.2019. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James L et al 2018, *Organizations (Behavior, Structure, Processes)* Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Glenn R. 2019. *Visi, Nilai, dan Misi Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Hasan, Iqbal, 2018. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hersey. 2022. *Pola Dasar Kepemimpinan*. Rajawali Pers.Jakarta.
- Herujito,Y.M. 2022. *Leadership*. Jakarta:PT Glora Aksara Pratama.
- Kartono, Kartini. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. 2019. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*, Ed.3. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahsun, Mohamad. 2020. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitalaya. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadiri. 2017. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nawawi, Hadari. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2018. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Prima AR. 2017. "*Media Sosial dan Gaya Komunikasi*". Jurnal komunikator. Vol. 6 No. 5.
- Rauch, C.F., & Behling, O. 2018. *Functionalism : Basis for alternate approach to the study of leadership*. New York: Pergamon Press.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sabaruddin, Abdul. 2018. *Manajemen Kolaborasi dalam Pelayanan Publik; Teori, Konsep dan Aplikasi*. GRAHA ILMU. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2017. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputer.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2018. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Syafei. 2021. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta : PT Bumi Askara
- Tannebaum dkk. 2020. *Gaya Kepemimpinan situasional*. Suci Pustaka. Jakarta
- Terry G.R., 2021, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. edisi revisi, cetakan 1, Penerbit Bumi Aksara.
- Toha, Miftah. 2019. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Trimmo. 2017. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Widarjono, Agus. 2017. *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya, Ekonosia*, Jakarta.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Salemba Empat

### **Jurnal**

- Ramandei, Pilipus. 2018. *Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah*. Tesis. Universitas Diponegoro: Semarang

### **Peraturan**

- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil