

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI PINANG KOTA SAMARINDA**

**Yunita Susanti<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Yunita Susanti. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, di bawah bimbingan Drs. Heryono Susilo Utomo, M.Si selaku pembimbing I dan Hj.Hariati, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II.*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu Nonprobability Sampling dengan teknik Sampling Jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan tiga cara yaitu observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi. Alat pengukur data menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, analisis Regresi Linier Sederhana, Uji F dan Perhitungan Koefisien Determinasi.*

*Kesimpulan dari penelitian ini yaitu berupa hasil pengujian dengan menggunakan Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,009 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,139 pada taraf Sig. 5%. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , maka hipotesis pertama teruji yang berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.*

***Kata Kunci :*** *Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Dalam kemajuan organisasi, gaya kepemimpinan dianggap penting karena mempunyai pengaruh yang sangat besar. Tetapi juga harus disadari bahwa untuk mendapatkan seorang pemimpin yang pandai, cakap, terampil, jujur dan berwibawa adalah suatu hal yang tidak mudah. Kemudian hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa seorang pemimpin pasti akan menghadapi bawahan yang

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: yunitaa.susanti@yahoo.co.id

memiliki berbagai sikap, karakter dan tingkah laku yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, sesuai dengan sifat, sikap, cara pikir dan pandang yang berbeda-beda. Karena itu diperlukan satu kemauan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku bawahan agar bersedia melakukan sesuatu pekerjaan secara profesional serta mengoptimalkan kinerja bawahannya.

Menurut observasi awal penulis, pemimpin pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda masih kurang berperan dalam memberikan arahan yang bermanfaat serta masukan yang membangun dan membangkitkan kinerja para bawahannya, sehingga bawahannya kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya yang menimbulkan akibat menurunnya kinerja pegawai dan dapat pula mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di kantor tersebut.

Melihat permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda*".

### ***Rumusan Masalah***

Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda ?

### ***Tujuan Penelitian***

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

### ***Kegunaan Penelitian***

- a. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan sosial.
- b. Secara praktis diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan bagi pimpinan dan pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Kepemimpinan***

Menurut George R. Terry (dalam Susatyo Herlambang 2013:15) mengatakan kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain, sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### ***Gaya Kepemimpinan***

Menurut Stoner (dalam Pasolong 2008:37) gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

### ***Kinerja***

Menurut Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### ***Hipotesis***

1.  $H_0$  : Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.  
(  $H_0$  ) ( 1 Variabel X, 1 Variabel Y )
2.  $H_1$  : Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.  
(  $H_1$  ) ( 1 Variabel X, 1 Variabel Y )

### ***Definisi Konsepsional***

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu, kemudian mendorong bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya serta bersedia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik dari orang lain.
2. Kinerja pegawai adalah gambaran hasil kerja atau hasil akhir yang berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang didapat oleh pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang baik secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral.

### ***Definisi Operasional***

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dalam penelitian ini diukur melalui sub indikator sebagai berikut :
  - a. Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
  - b. Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
  - c. Pimpinan dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
  - d. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.
2. Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui sub indikator sebagai berikut :
  - a. Kualitas pekerjaan
  - b. Kuantitas pekerjaan
  - c. Ketepatan waktu

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian di dalam penulisan skripsi ini adalah termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket.

### ***Populasi dan Sampel***

Teknik sampling yang penulis gunakan untuk pengambilan sampel yaitu Nonprobability Sampling. Lebih tepatnya yaitu Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2007:68) "Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang yang berjumlah 36 orang. Namun karena Camat adalah obyek yang ingin diteliti, maka penulis hanya menggunakan 35 orang saja.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui pengamatan secara langsung maupun tidak langsung disertai catatan terhadap keadaan Kantor Kecamatan Sungai Pinang.
- b. Kuesioner/Angket yaitu penulis membuat daftar pertanyaan yang akan penulis sebarakan kepada responden.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang tersedia, baik berupa arsip-arsip, keputusan-keputusan serta dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

### ***Alat Pengukur Data***

Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2009:107) "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dan dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Bila responden menjawab (a), maka akan diberi nilai 3
2. Bila responden menjawab (b), maka akan diberi nilai 2
3. Bila responden menjawab (c), maka akan diberi nilai 1

### ***Teknik Analisis Data***

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai yaitu

Korelasi *Product Moment*, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### *Gambaran Umum Kantor Kecamatan Sungai Pinang*

Kecamatan Sungai Pinang memiliki luas wilayah sebesar 34,16 Km<sup>2</sup>. Dan batas wilayah Kecamatan Sungai Pinang yaitu:

<b>Batas Wilayah</b>	<b>Kecamatan</b>
Sebelah Utara	Samarinda Utara
Sebelah Selatan	Samarinda Hilir
Sebelah Timur	Sambutan
Sebelah Barat	Samarinda Ulu

*Sumber : Data Monografi Kecamatan Sungai Pinang, 2014*

#### *Struktur Organisasi*

Struktur Organisasi Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, selengkapnya dipaparkan sebagai berikut :

1. Camat
2. Sekretaris Camat
3. Kasi Pemberdayaan
4. Kasi Ekbang
5. Kasi Transtib
6. Kasi Pemerintahan
7. Kasi Kesejahteraan Rakyat
8. Kasub Keuangan
9. Kasub Umum
10. Kasubbag Program

#### *Visi dan Misi Kantor Kecamatan Sungai Pinang*

Visi :

“Menjadikan Kecamatan Sungai Pinang yang utama dalam pelayanan serta menuju pengembangan wilayah dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang berwawasan lingkungan”.

Misi :

1. Meningkatkan kinerja pemerintah Kecamatan Sungai Pinang secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel yang mengarah pada profesionalisme.
2. Mewujudkan Kecamatan Sungai Pinang yang berwawasan lingkungan berlandaskan kesadaran dan partisipasi seluruh warga masyarakat.
3. Mengembangkan sosial, budaya dan perekonomian untuk membentuk SDM yang handal dan religius.

**Data Pegawai**

Berdasarkan hasil pendataan pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pinang pada bulan Juni 2014 jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang sebanyak 36 pegawai. Data pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

**Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Kantor Camat Sungai Pinang Kota Samarinda**

No.	Nama	Usia	Gol.	Jabatan	Tk. Ijazah
1.	Muhammad Fahmi, S.Sos, M.Si	49	IV/a	Camat	S2
2.	Firman Adhystia, S.Sos, M.Si	46	IV/a	Sek. Camat	S2
3.	Siti Rohani, SH	48	III/d	Kasi Pemberdayaan	S1
4.	Dra. Sukimah	51	III/d	Kasi Ekbang	S1
5.	Nurwiyanto	52	III/d	Kasi Trantib	S1
6.	H. Wahyudi Pramono, S.Ip	45	III/d	Kasi Pemerintahan	S1
7.	Maria Yustina E. M	52	III/c	Kasub Keuangan	D3
8.	Suriyani, SE	41	III/c	Kasub Umum	S1
9.	Martina Irang, SH	39	III/c	Staf PMK	S1
10.	Umi Salamah	52	III/b	Staf Siak	SMA
11.	Suharti	53	III/b	Staf Siak	STM
12.	M. Munandar, SH	47	III/b	Kasi Kesra	S1
13.	Norhasanah	40	III/b	Bendahara	SMA
14.	Mujakir, S.Sos	36	III/a	Staf Siak	S1
15.	Abdul Jalil, S.Ag	46	III/a	Kasubag Prog.	S1
16.	Juniati, SH	33	III/a	Staf PP	S1
17.	Adie Setiawan, A.Md	36	II/d	Ass. Bendahara	D3
18.	Syamsiah	34	II/b	Staf Siak	SMA
19.	Asriansyah	35	II/b	Staf Pemerintahan	SMA
20.	Ita Roswita	42	II/b	Staf Pemerintahan	SMA
21.	Taufik Rahmani	32	II/b	Staf Siak	SMA
22.	Budi Arja	39	II/b	Staf Siak	SMA
23.	Syaril S	36	II/b	Staf Pemerintahan	SMA
24.	Azis Muslim	44	II/b	Staf Umum	SMA
25.	Budi Arpani	31	II/a	Staf	SMK

				Pemerintahan	
26.	Herliana	25	II/a	Staf Siak	SMA
27.	M. Adzan Madzkuri	26	II/a	Staf Pemerintahan	SMA
28.	Siti Masniyah	33	II/a	Staf Umum	SMK
29.	Andri	23	II/a	Staf Ekobang	SMK
30.	Yuli Viana	35	II/a	Staf Umum	SMK
31.	Novita A	21	II/a	Staf PMK	SMK
32.	Reny Afriani	26	II/a	Staf Pemerintahan	SMU
33.	Robiansyah A	28	II/a	Staf Trantib	SMU
34.	Maulana F	33	II/a	Staf Trantib	SMK
35.	Siti Rusmini	29	II/a	Staf Trantib	S
36.	Achmad Irmawan S.Pi	31	II/a	Staf Siak	S1

Sumber : Bagian Kepagawaian Kantor Kecamatan Sungai Pinang, Juni 2014

## Hasil Penelitian

### Analisis Data

#### Korelasi Product Moment

##### Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.997**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
VAR00002	Pearson Correlation	.997**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Sig. untuk butir pertanyaan 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,15,16 <  $\alpha$  maka diputuskan untuk menolak  $H_0$ . Sedangkan nilai Sig. untuk butir pertanyaan 14,17 >  $\alpha$  maka diputuskan untuk menerima  $H_0$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,15,16 valid dan butir pertanyaan 14,17 tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis Kinerja Pegawai dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Sig. untuk butir pertanyaan 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 <  $\alpha$  maka diputuskan untuk menolak  $H_0$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan reliabilitas angket tentang “Gaya Kepemimpinan Demokratis” yang telah dianalisis dengan bantuan software SPSS 16 dengan uji statistik Cronbach Alpha ( ) diperoleh hasil perhitungan sebesar 0,891. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Karena hasil penghitungan uji statistik Cronbach Alpha ( ) 0,891 yang artinya lebih dari 0,60 berarti reliabilitasnya handal (0,891 > 0,60).

Sedangkan hasil analisis reliabilitas angket penelitian tentang “Kinerja Pegawai” yang telah dianalisis dengan bantuan software SPSS 16 dengan uji statistik Cronbach Alpha ( ) diperoleh hasil perhitungan sebesar 0,879. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Karena hasil penghitungan uji statistik Cronbach Alpha ( ) 0,906 yang artinya lebih dari 0,60 berarti reliabilitasnya handal (0,879 > 0,60).

**Perhitungan Koefisien Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.395	.424		.933	.358
	VAR00001	.924	.012	.997	77.516	.000

a. Dependent Variable: VAR00002

Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas, perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kinerja pegawai atas gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan arah regresi b sebesar 0,924 dan konstanta a sebesar 0,395. Pada koefisien b sebesar 0,924 yang bertanda positif pada koefisien ini, berarti jika gaya kepemimpinan demokratis (X) naik satu satuan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,924 tanpa ada dimensi lainnya.

Setelah harga a dan b ditemukan, selanjutnya menyusun persamaan regresi linear. Persamaan regresi gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$= 0,395 + 0,924X$$

**Perhitungan Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 <sup>a</sup>	.995	.994	.42087

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai sebesar



$R^2=0,995=99,5$  yang menunjukkan bahwa 99,5% variansi yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis melalui  $Y=0,395 + 0,924X$ .

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut sumbangan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai sebesar 99,5%, ini menunjukkan sumbangan yang sangat tinggi. Hal ini berarti kinerja pegawai bisa tercapai dengan hasil yang memuaskan karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis.

### Perhitungan Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1064.326	1	1064.326	6.009E3	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.845	33	.177		
	Total	1070.171	34			

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,139 sedangkan  $F_{hitung}$  sebesar 6,009. Dengan melihat besarnya  $F_{tabel}$  4,139 dan  $F_{hitung}$  6,009 dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $6,009 > 4,139$  dan  $F_{hitung}$  terletak pada daerah tolak, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti  $H_1$  menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Sedangkan nilai signifikan  $0.000 < (0,05)$ . Maka hasil pengujian Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

### Pembahasan

Berikut penulis akan membahas hasil penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Dari hasil penyajian data yang diperoleh dari keseluruhan responden pengaruh gaya kepemimpinan demokratis pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang pada indikator kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi menunjukkan bahwa pimpinan kadang-kadang memberikan kebebasan kepada bawahan untuk memberikan ide-ide dalam menghadapi masalah sebanyak 20 orang responden atau sebesar 57,14%. Pimpinan selalu mau menerima saran yang telah diberikan oleh bawahan sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Pimpinan selalu mau bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan sebanyak 20 orang responden atau sebesar 57,14%. Pimpinan kadang-kadang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menemukan cara penyelesaian masalah yang ada 19 orang responden atau sebesar 54,29%.

Kemudian pada indikator kemampuan mengembangkan inisiatif bawahan yang inovatif dan kreatif menunjukkan hasil bahwa pimpinan adalah seseorang yang mampu mendorong semua bawahannya untuk berprestasi sebanyak 17 orang responden atau sebesar 48,57%. Pimpinan selalu memberikan nasehat agar bawahan bekerja lebih giat lagi sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Pimpinan kadang-kadang membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebanyak 17 orang responden atau sebesar 48,57%. Pimpinan kadang-kadang gemar mengadakan hal baru demi bertambah giatnya bawahan menyelesaikan pekerjaan sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Kemudian pada indikator pimpinan dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah menunjukkan hasil bahwa pimpinan kadang-kadang meminta pendapat bawahan terhadap masalah yang dihadapi sebanyak 18 orang responden atau sebesar 51,43%. Pimpinan kadang-kadang mendengarkan pendapat yang di berikan bawahan sebanyak 18 orang responden atau sebesar 51,43%. Pimpinan kadang-kadang mengadakan rapat untuk membahas masalah yang ada sebanyak 18 orang responden atau sebesar 51,43%. Pimpinan kadang-kadang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertanya tentang masalah pekerjaan yang sedang dihadapi sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Dalam pengambilan keputusan pimpinan kadang-kadang melibatkan bawahan guna membantu memecahkan masalah tersebut sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%.

Selanjutnya pada indikator hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik menunjukkan hasil bahwa pimpinan selalu bersikap bersahabat kepada bawahan sebanyak 25 orang responden atau sebesar 71,43%. Dalam pengambilan keputusan pekerjaan pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk melaksanakannya sebanyak 17 orang responden atau sebesar 48,57%. Pimpinan kadang-kadang memberikan arahan kepada bawahan tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik, tidak kaku serta meyenangkan sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertanya tentang masalah pekerjaan yang sedang dihadapi sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%.

Kemudian hasil penyajian data pada variabel kinerja pegawai pada indikator kualitas pekerjaan menunjukkan hasil bahwa masyarakat kadang-kadang puas atas hasil kerja yang pegawai lakukan sebanyak 20 orang responden atau sebesar 57,14%. Masyarakat selalu mengeluh atas kinerja pegawai sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Hasil pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan perintah dari pimpinan sebanyak 20 orang responden atau sebesar 57,14%. Pimpinan kadang-kadang memprotes hasil kerja yang telah bawahan kerjakan sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Pimpinan selalu merasa puas atas hasil kerja yang bawahan telah kerjakan sebanyak 17 orang responden atau sebesar 48,57%. Sarana dan prasarana kantor yang tersedia selalu membantu pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan cepat sebanyak 19

orang responden atau sebesar 54,29%. Sarana dan prasarana yang tersedia di kantor kadang-kadang membantu pegawai menghasilkan kinerja yang baik sebanyak 17 orang responden atau sebesar 48,57%. Pimpinan kadang-kadang melakukan kesalahan dalam bekerja sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%.

Selanjutnya pada indikator kuantitas pekerjaan menunjukkan hasil bahwa beban pekerjaan yang pegawai terima kadang-kadang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan sebanyak 18 orang responden atau sebesar 51,43%. Kadang-kadang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar operasional sebanyak 18 orang responden atau sebesar 51,43%. Jumlah pekerjaan yang pegawai selesaikan kadang-kadang telah sesuai dengan beban pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan sebanyak 18 orang responden atau sebesar 51,43%.

Selanjutnya pada indikator ketepatan waktu menunjukkan hasil bahwa kadang-kadang pegawai masuk kerja tepat waktu setiap hari sebanyak 19 orang responden atau sebesar 54,29%. Kadang-kadang pegawai telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebanyak 18 orang responden atau sebesar 51,43%. Pegawai selalu pulang kerja tepat waktu setiap hari sebanyak 17 orang responden atau sebesar 48,57%.

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  sebesar 0,997. Dan jika dilihat menurut pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono maka nilai  $r$  berada pada interval 0,80-1,000 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang sangat kuat

Dan dari analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, didapat persamaan regresi sederhana pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai yaitu  $Y = a + bx$ , di mana nilai  $a = 0,395$  dan nilai  $b = 0,924$ . Karena koefisien  $b$  bernilai positif, berarti dalam hal ini jika Gaya Kepemimpinan Demokratis satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,924 tanpa ada dimensi lainnya.

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, dan telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Dan berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai yaitu sangat signifikan dan linear. Hal ini mencerminkan bahwa Variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang, maka penulis memberikan saran-saran di antaranya yaitu berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai, oleh sebab itu gaya kepemimpinan demokratis yang ada harus dipertahankan sebaik mungkin agar kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.

Dan kinerja pegawai yang dinilai telah baik, sekiranya dapat ditingkatkan ke taraf yang lebih baik lagi dengan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasa puas. Dan tetap terus menjalin komunikasi yang baik antara sesama pegawai guna mewujudkan suasana kerja kondusif dan nyaman serta dapat terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### **Daftar Pustaka**

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : LaksBang PressIndo.
- Anwar, Yesmil dan Adang. 2013. *Sosiologi untuk Universitas*. Bandung : Refika Aditama.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Kartono, Kartini. 2005. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Keban, Yaremius T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasucha. 2004. *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta : Grasindo.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung :Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Posner, Barry Z. dan James M. Kouzes. 2004. *The Leadership Challenge (Tantangan Kepemimpinan), Edisi Ketiga* (Alih Bahasa:Revyani Sjahrial). Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Edisi 3*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Edisi Revisi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta : Amara Books.
- Sutikno, M. Sobry. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok : Holistica.
- Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

**Dokumen-Dokumen :**

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*, Jakarta.

**Sumber Internet :**

<http://blekenyek.blogspot.com/2012/11/gaya-kepemimpinan-terhadap-motivasi.html>

<http://eprints.uny.ac.id/8628/3/bab%20%20-%2008417141012.pdf>

<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja>  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/37180/4/Chapter%20II.pdf>  
[http://teori-mgt-ian.blogspot.com/2011/01/pengertian-kinerja\\_20.html](http://teori-mgt-ian.blogspot.com/2011/01/pengertian-kinerja_20.html)  
<http://wangmuba.com/2009/02/13/gaya-kepemimpinan>