

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Oleh:

**Veronica Syafariani**

Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara S-1, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi  
Satya Negara, syafarianiveronica@gmail.com

---

---

## ABSTRACT

*Veronica Syafariani, 2024, Democratic Leadership Style on Employee Performance at the Sako District Head Office, Palembang City. Public Administration Study Program at the Satya Negara Palembang School of Administrative Sciences (STIA). Main Advisor (I) Mrs. Hendriyenti, S.Ag., M.Pdi and Assistant Advisor (II) Mr. Dahnia, SE., M.Kom. Democratic leadership style is a leader who is able to work together with subordinates and subordinates participate in making various decisions. Democratic leadership style is very important because in leading a leader must have the ability to appreciate the potential of each subordinate, this can affect employee performance by providing motivation in the form of awards, with these awards employees will always be enthusiastic to do their jobs. This study aims to determine the effect of Democratic Leadership Style on Employee Performance at the Sako District Head Office, Palembang City. The population in this study were all employees of the Sako District Head Office, Palembang City, totaling 76 people. Data collection techniques in this study were observation, questionnaires, literature studies and documentation. And the data analysis techniques used are normality test, hypothesis test, simple linear regression test and coefficient of determination test processed through SPSS version 22.0. The results of the study showed that the Influence of Democratic Leadership Style on Employee Performance at the Sako District Office, Palembang City is: The results of the t-test show that the influence is significant, because the significance value is  $0.001 < 0.05$ . Judging from the results of simple linear regression, the equation  $Y = 1.694 + 0.506 X$  was obtained, meaning that Democratic Leadership Style has a positive effect on Employee Performance. While for the coefficient of determination, the R value is 0.379 then the R square value is 0.143 (14.3%) which means that Democratic Leadership Style contributes to influencing Employee Performance. The remaining 85.7% is influenced by other variables outside this study. Based on the conclusion, the researcher provides advice to the Sako District Head of Palembang City to always be able to maintain the Democratic Leadership Style that has been applied to employees in the agency, so that his employees can always perform well.*

**Keywords:** *Democratic Leadership Style ; Employee Performance*

## ABSTRAK

**Veronica Syafariani, 2024, Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Program Studi Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) Ibu Hendriyenti, S.Ag., M.Pdi dan Pembimbing Pendamping (II) Bapak Dahnia, SE., M.Kom. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis sangat penting karena dalam memimpin seseorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menghargai potensi setiap bawahnya hal ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan motivasi berupa penghargaan, dengan adanya penghargaan tersebut pegawai akan selalu bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang yang berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi. Dan teknik analisa data yang digunakan adalah uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang adalah : Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan, karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dilihat dari hasil regresi linear sederhana didapatkan hasil persamaan  $Y = 1.694 + 0,506 X$ , artinya Gaya**

Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,379 kemudian nilai R square sebesar 0,143 (14,3%) yang artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan simpulan peneliti memberikan saran kepada Camat Sako Kota Palembang agar senantiasa dapat mempertahankan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang telah diterapkan terhadap pegawai di instansi tersebut, supaya pegawainya dapat selalu baik kinerjanya.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Pegawai**

---

## 1. Latar Belakang

Pengaruh Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu instansi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Pemimpin dan pegawai mempunyai faktor penting di setiap instansi baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Menurut Mulyadi (2015:170), Gaya kepemimpinan adalah suatu peran penting yang sangat menentukan, khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan.

Pemimpin yang demokratis biasanya memandang perannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen

dalam suatu instansi. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari instansi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dalam suatu instansi. Instansi yang dibuat dengan teori demokratis ini pun memiliki suatu kelebihan, dimana setiap tugas dan wewenang tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam instansi tersebut. Pembagian tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan dalam suatu instansi dimana tujuan utama dari instansi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka (Indrawijaya, dalam Rivai 2014:267)

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahannya, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Gaya kepemimpinan demokratis sangat penting karena dalam memimpin seseorang pemimpin harus memiliki

kemampuan untuk menghargai potensi setiap bawahnya hal ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan motivasi berupa penghargaan, Dengan adanya penghargaan tersebut pegawai akan selalu bersemangat untuk melakukan pekerjaannya.

Kinerja pegawai (*work performance*) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam instansi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013, Menyebutkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan dari pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Kasmir (2019:184), Mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Setiap pegawai yang bekerja dalam instansi baik itu pemerintah atau swasta memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan. Kinerja yang baik merupakan keinginan bagi setiap instansi. Adapun indikator tentang kinerja menurut Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 adalah kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Kuantitas adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dapat diukur melalui jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan target awal yang ditentukan. Kualitas adalah dalam bekerjasangat mementingkan ketelitian dan harus memerhatikan kerapian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Waktu adalah dalam melaksanakan pekerjaan, dilakukan dengan benar dan tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Sedangkan biaya merupakan target biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam satu tahun misalnya

jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Untuk itu maka sudah seharusnya pemimpin di setiap instansi menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat termasuk, Di kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

Kantor Kecamatan Sako merupakan instansi pemerintah yang berada di Kota Palembang. Dalam kesehariannya camat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, Seperti melakukan kerjasama dengan bawahannya. Dan tentunya gaya kepemimpinan itu berperan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, Sehingga pelayanan yang diberikan pegawai dengan baik sesuai keinginan masyarakat atau sesuai dengan standar operational procedure. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, unsur yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan camat, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila pemimpin tidak menghargai hasil kerja pegawai, maka semangat kerja akan menurun. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi kantor camat sako yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan Kantor Camat Sako di masa sekarang dan yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi awal bulan Desember Tahun 2023 yang dilakukan di Kantor Camat Sako Kota Palembang menunjukkan adanya indikasi permasalahan yaitu: pemimpin di Kantor Camat Kecamatan Sako tidak menghargai potensi dari setiap bawahannya, seperti tidak pernah memberikan suatu hadiah atau reward kepada pegawai yang memiliki kinerja sangat baik yang sesuai dengan kualitas, kuantitas, waktu serta sesuai peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang”

## **2. Landasan Teori Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Menurut Indrawijaya dalam Rivai (2014:267) ,“Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka”. Menurut Robbins (2006:76) dalam Haryono (2016), “Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.”

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari setiap bawahannya. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Pemimpin yang demokratis selalu bersikap merakyat dengan setiap bawahannya. Hubungannya dengan para pegawai bukan seperti hubungan antara majikan dan bawahannya saja, melainkan sebagai pemimpin yang selalu bersikap kekeluargaan, dimana dapat menjadi kakak terhadap saudara-saudaranya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015: 10) diantaranya adalah:

1. Keputusan dibuat bersama, yaitu Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
2. Menghargai potensi setiap bawahannya, yaitu Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

3. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan, yaitu Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya, yaitu pemimpin yang mampu bekerja sama/terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2009:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Wibowo (2010:4),“Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.” Menurut Rivai (2012:309),”Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simanjuntak (2010:1),”Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.”

Beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.Kinerja yang

baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dalam hal ini, pengukuran kinerja pegawai juga memerlukan beberapa indikator. Beberapa indikator kinerja pegawai terdiri atas empat macam yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, seperti tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pemerintah, 2019, Nomor 30). Adapun penjelasan mengenai keempat indikator tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas
2. Kualitas, yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan
3. Waktu, yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya
4. Biaya, yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian. (Sutrisno, 2009)

### **Kerangka Berpikir**

Menurut Menurut Uma Sekaran, dalam Sugiyono (2019:60), “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Adapun kerangka berpikir variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dikemukakan oleh (Pasolong dalam Ariani 2015:10) yaitu: keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengar kritik, saran, pendapat dari bawahan dan melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Sedangkan variabel kinerja pegawai terdapat empat indikator yang telah tercantum dalam Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (Pemerintah, 2019, Nomor 30).

### **Hipotesis**

Salah satu Menurut Sugiyono (2019 : 99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Kemungkinan jawaban dari rumusan sementara pada penelitian ini yaitu:

Ho :  $\rho =$  Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $\rho \neq$  Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

### **3. Prosedur Penelitian**

#### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:14) "Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangka kan, karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik adapun dalam pengumpulan datanya dengan menggunakan angket/kuisisioner."

#### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:18), "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.". Variabel penelitian terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:126), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini, jumlah populasinya sebanyak 76 orang.

Menurut Sugiyono (2019:81) “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2019:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang diambil total 76 orang atau keseluruhan.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Studi pustaka
4. Dokumentasi

**Teknik Uji Coba Instrumen**

1. Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner apabila nilai yang didapat lebih dari 0,30 (Sugiyono, 2017) . Uji validitas ini menggunakan program SPSS 22. Koefisien validitas diukur dari korelasi *Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Deviasi rata-rata variabel X  
= X - x
- Y = Deviasi rata-rata variabel Y  
= Y - y

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach-nya lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2017, p. 130). Uji reliabilitas menggunakan program SPSS 22. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Keterangan :

- r<sub>i</sub> = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan

St<sup>2</sup> = Deviasi standard total

∑Si<sup>2</sup> = Jumlah deviasi standar butir

**Teknik Analisa Data**

1. Uji t (hipotesis)

Uji t atau uji parsial adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018, p. 223). Adapun rumus uji t yang digunakan peneliti menurut (Sugiyono, 2019, p. 248) yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi (x) dan (y)
- n = jumlah sampel

2. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 97). Rumus uji determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- d = koefisien determinasi
- r = koefisien korelasi

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam uji ini terdapat persamaan regresi linear sederhana menurut (Sugiyono, 2014, p. 188) yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

- Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X = variabel independen
- a = konstanta (nilai Y apabila X = 0)
- b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Uji Validitas

**Tabel 1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,598	0,2257	Valid
2	0,632	0,2257	Valid
3	0,566	0,2257	Valid
4	0,531	0,2257	Valid
5	0,531	0,2257	Valid
6	0,616	0,2257	Valid
7	0,610	0,2257	Valid
8	0,686	0,2257	Valid
9	0,483	0,2257	Valid
10	0,592	0,2257	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap butir variabel adalah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel sesuai dengan indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,611	0,2257	Valid
2	0,553	0,2257	Valid
3	0,703	0,2257	Valid
4	0,584	0,2257	Valid

**Tabel 5**  
**Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,694	,629		2,691	,009		
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X)	,506	,144	,379	3,519	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Nilai t hitung untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) sebesar 3.519. Apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu  $3.519 > 0.2257$ . Signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis lebih

#### 4. Uji Korelasi dan Determinasi Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung validitas kinerja pegawai lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap butir variabel adalah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel sesuai dengan indikator kinerja pegawai yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

#### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Gaya Kepemimpinan Demokrasi**

Variabel	Alpha Cronbach	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	0,819	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,423	0,60	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Nilai reliabilitas variabel motivasi kerja pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu 0,819 dan variabel Kinerja Pegawai yaitu 0,423, yang menunjukkan nilai tersebut melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu 0,60. Dengan demikian semua variabel dinyatakan *reliable*.

#### 3. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

kecil dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ , artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Hasil dari uji korelasi ini dapat dilihat melalui tabel berikut.

**Tabel 6**  
**Uji Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,379 <sup>a</sup>	,143	,132	,511	2,080

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai dapat dinilai korelasi sebesar 0,379 yang dimana nilai korelasi R lebih besar dari R Square yaitu 0,143. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung berdasarkan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

#### 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) maupun variabel

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,379)^2 \times 100\% \\ &= 0,143 \times 100 \\ &= 14,3\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh sebesar 14,3% terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

kinerja pegawai (Y) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,694	,629		2,691	,009		
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X)	,506	,144	,379	3,519	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 1.694. Sedangkan nilai kinerja pegawai (b) 0,506. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= a + b X \\ Y &= 1.694 + 0,506 X \end{aligned}$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

X = variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis

#### Pembahasan

##### 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator untuk lingkungan kerja terhadap 76 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang untuk indikator keputusan di buat bersama yaitu “Pemimpin anda harus mau melibatkan anda dan

kelompok anda jika dibutuhkan” dengan kategori Sangat Setuju (78,9%), dapat disimpulkan bahwa di kantor camat sako pemimpin selalu melibatkan bawahan. “Pemimpin anda selalu melakukan aktivitas bersama bawahan” dengan kategori Setuju (53,9%), dapat disimpulkan bahwa pemimpin di kantor camat sako selalu melakukan aktivitas bersama bawahan.

Untuk indikator menghargai potensi setiap bawahan yaitu “Pemimpin selalu memberikan apresiasi kepada setiap bawahannya” dengan kategori Sangat Setuju (52,6%), dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin di kantor camat sako selalu memberikan apresiasi kepada setiap bawahannya. “Pemimpin selalu menghargai keahlian setiap bawahannya dibidangnya masing-masing” dengan kategori Sangat Setuju (61,8%), dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin di kantor camat sako selalu menghargai bawahannya sesuai bidangnya. “Pemimpin memanfaatkan potensi dari setiap bawahannya pada saat dan kondisi yang tepat” dengan kategori Sangat Setuju (46,1%), dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai setuju jika pemimpin melibatkan bawahan pada saat dibutuhkan.

Untuk indikator mendengar kritik, saran, pendapat dari bawahannya yaitu “Pemimpin selalu mendengarkan kritik dari setiap bawahannya” dengan kategori Sangat Setuju (76,3%), dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin yang ada di kantor Camat selalu mendengar kritikan dari setiap pegawai. “Pemimpin selalu mendengarkan saran dari setiap bawahannya” dengan kategori Sangat Setuju (71,1%), dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin yang ada di kantor Camat juga selalu mendengar saran dari setiap pegawai. “Pemimpin selalu mendengarkan pendapat dari bawahannya” dengan kategori Sangat Setuju (76,3%), dapat diambil kesimpulan bahwa selain mendengarkan kritik dan saran, pemimpin di kantor camat sako juga selalu mendengarkan pendapat dari setiap bawahannya.

Untuk indikator melakukan kerjasama dengan bawahannya yaitu “Pemimpin selalu melakukan kerjasama dengan bawahannya” dengan kategori Sangat Setuju (56,6%), dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin di kantor camat sako sudah melakukan kerjasama dengan

bawahannya dengan baik. “Pemimpin ikut andil dalam melakukan tugas” dengan kategori Setuju (47,4%), dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin di kantor camat selalu melibatkan bawahannya dalam melakukan tugas.

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan pernyataan yang mengatakan keputusan dibuat bersama sudah dijalankan dengan baik, pemimpin selalu melibatkan bawahan dan selalu melakukan aktivitas bersama bawahannya. Sedangkan untuk menghargai potensi setiap bawahan sudah dilaksanakan dengan baik, pemimpin selalu memberikan apresiasi kepada setiap bawahannya, menghargai keahlian setiap bawahannya dan mampu memanfaatkan potensi setiap bawahannya pada saat kondisi yang tepat.

Untuk mendengar kritik, saran dan pendapat dari bawahannya sudah dijalankan cukup baik oleh pemimpin di kantor camat sako. Dengan demikian dapat di analisa dan dipahami bahwa Gaya Kepemimpinan di kantor camat sako sudah dijalankan dengan cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik lagi.

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji coba instrumen untuk menjawab setiap butir pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) adalah valid. Adapun ketentuan uji validitas yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $r_{tabel}$  0,2257 maka instrumen dinyatakan valid. Selain itu, hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah reliabel. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 26 dimana cronbach alpha variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah 0,819 dengan ketentuan cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator Gaya Kepemimpinan Demokratis menunjukkan bahwa nilai yang didapat sudah baik namun masih butuh peningkatan lagi untuk kedepannya.

## **2. Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang**

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator untuk kinerja pegawai terhadap 76 responden yang ada di Kantor Camat

Kecamatan Sako Kota Palembang untuk indikator kuantitas yaitu “Anda selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang anda lakukan“ dengan kategori Sangat Setuju (48,7%), dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai ingin melakukan peningkatan hasil kerja mereka.

Untuk indikator kualitas yaitu “ Anda memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada anda“ dengan kategori Setuju (43,4%), dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk indikator waktu yaitu “Anda bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan“ dengan kategori Netral (32,9%), dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai belum cukup mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Untuk indikator biaya yaitu “Sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi sudah tepat guna“ dengan kategori Netral (36,8%), dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai merasa sarana prasarana disana cukup tepat guna.

Berdasarkan hasil yang didapat bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor Camat sudah cukup baik karena banyak pegawai setuju untuk melakukan peningkatan hasil kerja mereka, para pegawai memiliki kemampuan yang baik dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta para pegawai menyatakan bahwa sarana dan prasarana dikantor camat cukup tepat guna.

Berdasarkan persamaan dan hasil dari uji validitas instrumen untuk menjawab setiap butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai adalah valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel 25 yang dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $r_{tabel}$  0,2257. Adapun hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan pada tabel 26 dimana

cronbach alpha variabel Kinerja Pegawai adalah 0,423 dengan ketentuan cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja

pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Sako Kota Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja pegawai dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan lembaga tersebut akan rendah juga.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang**

Hasil Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,519 > 0,2257$ . Signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil perhitungan uji t tersebut juga diperkuat dengan uji analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan  $Y = 1.694 + 0,506 X$ , Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja Pegawai bernilai sebesar 0,506 sedangkan Kinerja Pegawai (Y) bernilai 1.694 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,379 kemudian nilai R square sebesar 0,143 (14,3%) yang artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Menurut Afandi (2021:87), “Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kopetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.”

### **5. Simpulan dan Saran Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang adalah : Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan, karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dilihat dari hasil regresi linear sederhana didapatkan hasil persamaan  $Y = 1.694 + 0,506 X$ , artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,379 kemudian nilai R square sebesar 0,143 (14,3%) yang artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### **Saran**

Berdasarkan simpulan di atas dan uraian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai sebesar 14,3%. Maka peneliti memberikan saran kepada Camat Sako Kota Palembang agar senantiasa dapat mempertahankan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang telah diterapkan terhadap pegawai di instansi tersebut, supaya pegawainya dapat selalu baik kinerjanya.

#### **Daftar Pustaka**

- Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariani, N. 2015. *Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP. London Sumatera Indonesia*, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, Tri, A., Fathoni, A. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan*. Journal Of Management, (2).
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- KBBI, 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan.
- Mulyadi, 2015, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak Payaman J. 2010. *Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta : Lembaga FEUI.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabet.
- Supardi, dkk, 2023, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, STIA Satya Negara Palembang.
- Thoha, Miftha, 2013, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi 1, Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Wibowo . (2010) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Yosin, & Surakhmad , 2012. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*.

#### **Sumber Undang-Undang:**

Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 107 tahun 2013.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.30  
Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja  
Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 Ayat (1).