

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN
MEDAN PERJUANGAN**

SKRIPSI

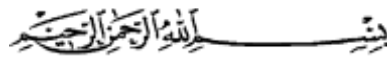
Oleh :

BULAN CHINTYA P
NPM : 1203100036

Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Pembangunan



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017
PERNYATAAN**



Dengan ini saya BULAN CHINTYA PANDIANGAN, NPM : 1203100036 menyatakan dengan ini sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat kara yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan ini saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima

2017

Medan, Maret

Yang menyatakan,

Bulan Chintya Pandiangan

ABSTRAK**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN****Oleh : BULAN CHINTYA PANDIANGAN****NPM : 1203100036**

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang dipilih seorang pemimpin dengan menggunakan gaya yang lebih para pegawainya lebih ikut serta dalam proses pengambilan keputusannya. Kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan suatu instansi tersebut. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan para pegawai suatu instansi atau organisasi yang berkaitan dengan produktifitas dan efektivitas dari aktifitas aktifitas yang dijalankan para pegawai tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan ?”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di kantor camat kecamatan medan perjuangan. Sedangkan manfaat dari penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kuantitatif melalui penyebaran angket atau daftar pertanyaan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri kantor camat kecamatan medan perjuangan, jumlah pegawai 32 orang dan diambil sampel seluruhnya yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa dilihat dari tingkat korelasi antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) berada pada tingkat korelasi sedang, yaitu kepemimpinan demokratisnya dari 32 orang menjawab 93,75% dan kinerja pegawainya dari 32 orang menjawab 62,5% dari hasil perhitngan tersebut $r_{xy} = 0,412$.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Pertama-tama saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT dan puji syukur atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya yang mana karena atas izin-Nya saya mampu menyelesaikan pendidikan sarjana saya dan mampu mengerjakan serta menyelesaikan skripsi ini dalam waktu yang telah ditentukan. Dan tidak lupa pula saya ucapkan shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita semua menjadi manusia beriman yang berilmu dan bertakwa kepada Allah SWT.

Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan”. Tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah untuk meneliti dan mempelajari apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan. Sekaligus untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan yang baik ini saya ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada seluruh keluarga besar saya yang saya cintai, khususnya untuk ibu saya yang paling saya sayangi **Lelli Friska** yang telah memberikan kasih sayangnya serta pengorbanannya untuk anak-anaknya yang tak terhingga, dan ungkapan yang sama juga penulis berikan kepada kakak tersayang **Astri Florince Pandiangan** yang telah memberikan semangat serta dukungan

moriil dan material yang tiada henti-hentinya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan Sarjana sampai selesai.

Dan terimakasih juga saya ucapkan sebanyak-banyaknya kepada kakak saya **Ima Veronica Pandiangan** yang selalu mendoakan dan mendukung saya hingga saya mampu menyelesaikan Pendidikan Sarjana saya, kepada bang **Dodi Irawan** saya ucapkan banyak terimakasih yang juga ikut berperan dalam membantu dan mendukung saya sebagai adiknya, juga saya ucapkan terimakasih sebanyak-sebanyaknya buat keluarga besar saya kak **Laura Delylla Pandiangan S.Sos, Hakim, Umi, Oka**, kak **Juli**, Bang **Anjas** dan anggota keluarga lainnya yang namanya tidak bisa saya cantumkan satu-persatu saya mohon maaf.

Dan skripsi ini tidak akan bisa terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kerendahan hati penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Tasrif Syam Drs M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Ibu Nalil Khairiah S.IP, M.Pd selaku Ketua Jurusan Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Ida Martinelly SH, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Syafruddin S.Sos, MH selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, masukan, bimbingan

dan perbaikan-perbaikan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak/ibu dosen dan staff di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah banyak membantu penulis dalam menjalankan studi hingga selesai.
6. Kepada seluruh keluarga besar tempat penulis melaksanakan riset yaitu Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan.
7. Buat teman-teman seperjuangan yang sudah ikut serta membantu penulis sampai selesai masa Pendidikan Sarjana **Fitri Wulansari S.Sos** yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini sampai selesai, **Irma Damayanti S.Sos** juga membantu dalam proses penyusunan skripsi penulis serta **Febri Ramadhani Putri S.Sos** yang banyak memberikan informasi dan kritikan yang membantu penulis dalam menjalankan Pendidikan Sarjana hingga penyusunan skripsi.
8. Buat teman-teman penulis yang lainnya penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih yaitu bang **Joko Prayuda S.Sos** yang selalu mendukung dan menghibur penulis selama masa Pendidikan Sarjana hingga penyusunan skripsi ini, Kak **Henny Andriyani Wirananda SE** selalu mendukung dan memberikan support nya kepada penulis, **Fhadil S.Sos** yang

telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, **Ananda Sridevy, Liza Novrita**, adik **Misna Marpaung** dan adik **Muhammad Iqbal** yang telah banyak mendukung dan mensupport penulis agar mampu menyelesaikan Pendidikan Sarjana penulis.

9. Untuk teman seangkatan stambuk 2012 sekaligus keluarga besar Ilmu Administrasi Negara yang banyak memberikan nilai positif dan pelajaran berharga lainnya kepada penulis selama masa studi Pendidikan Sarjananya.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Amin ya robbal Al'amin..

Medan, Mei 2017

Penulis

Bulan Chintya Pandiangan

NPM 1203100036

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan	5
 BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Kepemimpinan	7
1. Pengertian Kepemimpinan	7
2. Ciri Ciri Kepemimpinan Yang Efektif	8
3. Syarat-Syarat Pokok Kepemimpinan	9
4. Teori Kepemimpinan	10
5. Fungsi Kepemimpinan	13
B. Demokrasi	14
1. Pengertian Demokrasi	14

2. Nilai-Nilai Demokrasi	15
3. Nilai-Nilai Penting Dalam Demokrasi	17
4. Kehidupan Berlandaskan Demokrasi	19
C. Kepemimpinan Demokratis.....	20
1. Pengertian Kepemimpinan Demokratis	20
2. Ciri-Ciri Kepemimpinan Demokratis	24
3. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Demokratis	25
D. Kinerja	27
1. Pengertian Kinerja	27
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
3. Cara Meningkatkan Kinerja	29
4. Indikator Kinerja	30
E. Kinerja Pegawai.....	31
1. Pengertian Kinerja Pegawai	31
2. Penilaian Kinerja Pegawai.....	32
3. Indikator Kinerja Pegawai	34
F. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai	35
G. Anggapan Dasar dan Hipotesis	37
1. Anggapan Dasar	37
2. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
--	----

1. Metode Penelitian	31
2. Definisi Operasional	32
B. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	35
C. Teknik Pengumpulan Data.....	36
D. Teknik Analisis Data.....	37
E. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian	38
1. Gambaran Umum Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan .	38
2. Visi dan Misi.....	38
3. Struktur Organisasi.....	40
4. Sumber Daya Kecamatan Medan Perjuangan.....	49

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data	
B. Pembahasan / Analisis Hasil Data	

BAB V PENUTUP

C. Kesimpulan	
D. Saran	

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : PANGKAT DAN GOLONGAN SELURUH PEGAWAI SEKECAMATAN MEDAN PERJUANGAN	
Tabel 3.2 : TINGKAT PENDIDIKAN SELURUH PEGAWAI SEKECAMATAN MEDAN PERJUANGAN	
Tabel 4.1 : DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN	
Tabel 4.2 : DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN	
Tabel 4.3 : DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT GOLONGAN KEPANGKATAN KERJA	
Tabel 4.4 : DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT MASA KERJA.	
Tabel 4.5 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMIMPIN SELALU MELIBATKAN PEGAWAI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN	
Tabel 4.6 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEGAWAI SUDAH IKUT SERTA DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN	
Tabel 4.7 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KEPTUSAN YANG DI AMBIL KEPUTUSAN BERSAMA	
Tabel 4.8 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PIMPINAN SUDAH MELAKSANAKAN KORDINASI YANG BAIK DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAANNYA	

Tabel 4.9 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEKERJAAN YANG ADA SUDAH TERKORDINASI DENGAN BAIK

Tabel 4.10 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEKERJAAN YANG DIHASILKAN PIMPINAN ADALAH HASIL KOORDINASI YANG BAIK

Tabel 4.11 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BEDASARKAN KEPALA PIMPINAN MEMILIKI TANGGUNG JAWAB YANG BAIK DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAANNYA

Tabel 4.12 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TANGGUNG JAWAB YANG DI BERIKAN PIMPINAN SUDAH SESUAI YANG DIHARAPKAN

Tabel 4.13 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TANGGUNG JAWAB YANG DI BERIKAN PIMPINAN SUDAH TEPAT

Tabel 4.14 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KUALITAS HASIL KERJA PARA PEGAWAI DAPAT MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Tabel 4.15 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KINERJA YANG SUDAH MAKSIMAL MENGHASILKAN KUALITAS PEKERJAAN YANG BAIK

Tabel 4.16 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN

**KINERJA YANG ADA ADALAH KUALITAS PEKERJAAN
YANG MAKSIMAL**

**Tabel 4.17 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KUALITAS PEKERJAAN MEMBERIKAN PENGARUH
DALAM PROSES PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

**Tabel 4.18 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KINERJA PEGAWAI SAAT INI HASIL KUANTITAS
KERJA PARA PEGAWAI**

**Tabel 4.19 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KINERJA PEGAWAI SANGAT MENDUKUNG DALAM
MENINGKATKAN PEKERJAAN YANG ADA**

**Tabel 4.20 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
PARA PEGAWAI SUDAH DISIPLIN DALAM
MEMAKSIMALKAN WAKTU KERJA**

**Tabel 4.21 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
PENGUNAAN WAKTU JAM KERJA MEMPENGARUHI
PROSES PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

**Tabel 4.22 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KETEPATAN HAL YANG PALING PENTING DALAM
MELAKSANAKAN SUATU PEKERJAAN**

**Tabel 4.23 : TABULASI DAN NILAI JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL BEBAS (X) KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS**

**Tabel 4.24 : DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN
VARIABEL (KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS)**

**Tabel 4.25 : TABULASI DAN NILAI JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL TERIKAT (Y) KINERJA
PEGAWAI**

**Tabel 4.26 : DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN
VARIABEL TERIKAT (KINERJA PEGAWAI)**

**Tabel 4.27 : PERHITUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS (X)
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP VARIABEL
TERIKAT (Y) KINERJA PEGAWAI UNTUK ANALISA
PRODUCT MOMENT**

Tabel 4.28 : INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi pemerintah atau swasta gaya kepemimpinan yang di pilih seorang pemimpin, sangat mempengaruhi cara kerja yang ada di kantor tersebut, demi mencapai tujuan yang di tentukan oleh instansi tersebut. Oleh sebab itu, maka sudah seharusnya seorang pemimpin tersebut, harus lebih teliti dalam memilih model kepemimpinannya dan lebih menjaga sikap dalam bertindak serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Adapun yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang dalam pengambilan keputusannya banyak mengambil dari pokok pokok pikiran anggotanya melalui saluran penyampaian pendapat dalam suatu musyawarah dan biasanya gaya kepemimpinan ini kelemahannya ada pada proses pengambilan keputusannya yang lamban karena kesulitan dalam menyatukan pokok pokok pikiran yang ada sehingga keputusan yang diambil tertunda dan terbengkalai.

Seorang pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya secara efisien dan efektif tentu akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Karena gaya kepemimpinan yang dipilih seorang pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat

instansi tempat ia memimpin kearah yang lebih baik dengan cara meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi atau kantor tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan atasannya, termasuk standar hasil kerja, target atau sasaran dan tingkat prestasi yang di terima oleh pegawai tersebut. Dan jika seseorang pemimpin tersebut mampu memimpin bawahannya secara benar tentu akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Kinerja pegawai merupakan aset yang paling berharga yang di miliki sebuah instansi yang sudah seharusnya di jaga dan di manfaatkan sebaik baiknya demi mencapai keberhasilan suatu organisasi. Tetapi pada kenyataannya pada saat ini kebanyakan para pemimpin belum dapat bekerja secara efektif dan efisien, di karenakan kurangnya kesadaran pemimpin tersebut dalam menjalankan tugasnya secara maksimal. Dan begitu juga sama halnya yang terjadi di sebuah kantor instansi yang ada di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan yang di pimpin oleh seorang camat yang membawahi 32 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut. Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintah adalah

munculnya keluhan dan ketidak-puasan masyarakat terhadap pelayanan yang di berikan oleh seluruh staf dan pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan.

Hal ini terlihat jelas seperti pemaparan yang di kemukakan salah satu masyarakat yang ada di lingkungan sekitar dengan pemaparannya bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di kantor tersebut masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja PNS di ketahui dari masih tingginya presentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standart yang ada di kantor tersebut. Maka sebagai seorang pemimpin yang banyak memberikan peran dalam mempengaruhi kinerja para pegawai, tentu sudah seharusnya seorang pemimpin tersebut harus mampu bersikap tegas dalam mengatur dan memimpin bawahannya, serta membagikan tugas dan tanggung jawab bawahannya secara adil, juga memperhatikan dan mengecek hasil kerja bawahannya sesering mungkin.

Agar para pegawai tersebut mampu bekerja secara maksimal dan mengerjakan tanggung jawab pekerjaan secara tepat waktu yang telah di tentukan. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan”**.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan bagian yang paling penting bagi si peneliti agar penelitian yang dilakukan lebih jelas arah dan tujuannya dalam membahas masalah yang akan diteliti. Mengetahui pokok pokok yang akan dibahas dan dikaji dalam suatu penelitian. Latar belakang masalah dimasukkan untuk menjelaskan alasan mengapa masalah dalam penelitian ini diteliti, pentingnya permasalahan dan pendekatan yang digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut baik dari sisi teoritis dan praktis.

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: **“Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan.”**

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data secara lengkap dan akurat dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Tanpa adanya tujuan maka penelitian yang dilakukan tidak akan bisa berjalan sesuai harapan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis yang ada di kantor camat kecamatan medan perjuangan.
- b. Untuk mengetahui dan mengukur tingkat kinerja pegawai yang ada di kantor camat kecamatan medan perjuangan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan medan perjuangan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan dan pemahaman baru mengenai kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di kantor Camat kecamatan medan perjuangan.
- b. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga pemerintah terkait untuk mengetahui arti pentingnya kinerja pegawai sehingga dapat mendorong perbaikan kualitas layanan masyarakat secara keseluruhan.
- c. Dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan ilmu bagi peneliti yang lain jika mengadakan penelitian yang sama.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : **Pendahuluan**

Bab ini berisikan tentang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : **Uraian Teoritis**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang di teliti antara lain kepemimpinan, demokrasi, kepemimpinan demokratis, kinerja, pegawai dan kinerja pegawai.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian yang kemudian menguraikan tentang penyajian data, pembahasan atau analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB V : Penutup

Bab ini menguraikan tentang simpulan dan saran untuk kemajuan hasil penelitian.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang, memotivasi orang-orang, maupun kemampuan untuk mengajak orang lain untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan. Robbins (2008:44) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.

Menurut Hoyt dalam Kartono (2003:12) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Moejiono (2002:44) pengertian kepemimpinan adalah sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Sedangkan menurut Santoso (2004:76) kepemimpinan sebagai usaha untuk memengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia untuk menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati. Menurut Slamet (2002:29) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses atau fungsi pada umumnya untuk

mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2. Ciri Ciri Kepemimpinan Yang Efektif

Winardi (2000:17) mengajukan model generic untuk manajer dan kepemimpinan yang efektif berdasarkan analisa dari perilaku kepemimpinan dan manajemen di tempat organisasi sector publik di UK, yang di bedakan menjadi indikator indikator positif negative. Adapun indikator positifnya adalah :

- a. Kemampuan berorganisasi yang efektif dan manajemen perencanaan / proaktif
- b. Kepemimpinan yang partisipasi dan supportif, kepemimpinan tim yang proaktif
- c. Empowerment dan delegasi
- d. Memperhatikan keadaan anggotanya dan kebutuhan serta perkembangan staffnya
- e. Manajemen pendekatan terbuka dan personal / pengambilan keputusan bersama.
- f. Berkomunikasi dan berkonsultasi dengan semua pihak / selalu menginformasikan keadaan ke segala pihak.

Sedangkan indikator negatifnya adalah :

- a. Tidak memperhatikan pendapat sekitar / gaya manajemen otokratik yang tidak efektif.

- b. Tidak memperhatikan orang lain, tidak melayani, berperilaku intimidasi.
- c. Mentolerir kinerja yang buruk dan standar yang rendah / mengacuhkan dan menghindari
- d. Menyerahkan peran dan tanggung jawabnya ke orang lain
- e. Menolak ide baru.

3. Syarat Syarat Pokok Kepemimpinan

Menurut Stogdill (2005:23) bahwa pemimpin itu harus mempunyai kelebihan yaitu :

- a. Kapasitas meliputi kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai
- b. Ilmu pengetahuan yang luas
- c. Tanggung jawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul
- d. Partisipasi aktif, memiliki sosialbilitas ttinggi, mampu bergaul, komperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor
- e. Status meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang tinggi, populer, tenar.

Menurut Slamet (2015: 14) ada 4 karakteristik atau syarat pokok yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain:

- a. Pemimpin harus peka terhadap lingkungannya, harus mendengarkan saran saran dan nasehat dari orang orang di sekitarnya.
- b. Pemimpin harus menjadi teladan dalam lingkungannya.
- c. Pemimpin harus bersikap dan bersifat setia kepada janjinya, kepada organsasinya.
- d. Pemimpin harus mampu mengambil keputusan, harus pandai, cakap dan berani setelah semua faktor yang relevan di perhitungkan.

4. Teori Kepemimpinan

Sarwono (2003: 112-114) menyebutkan bahwa ada 7 teori tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- a. Teori keseimbangan

Teori ini mengatakan bahwa dalam diri seorang pemimpin haruslah terdapa berbagai kemampuan dan sifat yang saling mengimbangi. Seorang pemimpin haruslah agresif tetapi juga penuh pertimbangan ia harus keras tetapi juga harus dapat mengerti perasaan orang lain dan seterusnya

- b. Pemusatan energi psikis

Menurut teori ini, seorang pemimpin adalah orang biasa, dengan kelemahan dan tidak mempunyai bakat yang istimewa. Tetapi orang ini mau bekerja keras dan memusatkan seluruh

energinya kepada suatu bidang kemampuan tertentu, sehingga dalam bidang itu dia mengungguli orang lain

c. Teori bakat khusus

Berbeda dengan pemusatan energy yang di uraikan diatas, teori ini justru menekankan pentingnya faktor bakat. Teori ini mengatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin berkat kemampuan kemampuannya yang khusus yang sudah merupakan bakatnya. Tentunya kemampuan khusus ini harus sesuai dengan keadaan kelompok sekitarnya, sehingga kelompok tersebut mau menganggapnya sebagai pemimpin. Juga orang yang berbakat ini harus melatih dan mengembangkan bakatnya itu. Kalau kedua syarat itu tidak di penuhi, maka orang yang di pimpin tidak akan menjadi pemimpin

d. Pemahaman tiba tiba

Menurut teori ini, seorang menjadi pemimpin karena tiba tiba dia melihat hubungan antara dua atau beberapa hal yang tadinya tidak di lihat oleh orang lain, sedangkan hubungan itu penting sekali artinya untuk memecahkan suatu masalah yang sedang di hadapi oleh kelompok yang bersangkutan

e. Teori kemampuan diantara ketidakmampuan

Teori ini dirangang oleh kompensasinya Adler yang mengatakan bahwa sesuatu yang lemah atau kurang akan di

kompensir (ditutup atau diatasi) oleh sesuatu yang kuat. Alam pun mengatur dirinya seperti itu. Diantara kelompok yang orang-orangnya tidak mempunyai kemampuan atau kepandaian apapun, lahirlah seorang jenius atau yang berbakat untuk memimpin kelompok itu.

f. Teori konjungtur

Konjungtur berarti gabungan beberapa faktor yang bermacam-macam, yang muncul pada waktu sama. Kepemimpinan menurut teori ini disebabkan oleh karena adanya pengaruh dari berbagai macam faktor tersebut. Faktor-faktor itu adalah :

- 1) Kemampuan khusus yang dimiliki oleh pemimpin, baik kemampuan yang dibawa sejak lahir (bakat, pembawaan) maupun kemampuan yang didapat berkat latihan-latihan atau pemusatan energi psikisnya
- 2) Adanya problem atau krisis yang dialami oleh kelompok yang memerlukan kemampuan khusus di atas untuk memecahkannya.
- 3) Adanya kesempatan bagi pemimpin untuk membuktikan kemampuannya atau mengamalkannya dalam memecahkan masalah atau krisis yang sedang dihadapi kelompok

g. Teori proses kelompok

Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan semata mata di tentukan oleh proses yang terjadi dalam kelompok, yaitu hasil interaksi antara anggota kelompok. Seseorang akan muncul sebagai pemimpin begitu saja, sesuai dengan apa yang terjadi dalam interaksi antar anggota kelompok itu. Karena itu dalam kelompok dapat terjadi lebih dari satu pemimpin, masing masing memimpin dalam bidangnya sendiri. Dari teori teori tersebut tentunya memang dari sudut pandang lahirnya kepemimpinana yang berbeda. Dari teori teori tersebut pun memberikan suatu kelebihan dan kekurangan yang melahirkan seorang pemimpin. Teori tentang kepemimpinan yang terus berkembang tentunya memberikan hal hal yang seharusnya di miliki oleh seorang yang berjiwa pemimpin

5. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2002:18) Fungsi Kepemimpinan sendiri di kelompokkan dalam dua dimensi, antara lain sebagai berikut:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang orang yang di pimpin dalam melaksanakan tugas tugas pokok kelompok / organisasi.

Menurut Siagian (2003:23) fungsi fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki adalah:

- 1) Penentuan arah yang hendak di tempah oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai.
 - a) Komunikator yang efektif.
 - b) Mediator yang handal.
 - c) Integrator yang rasional dan objektif.

Dengan menjalankan fungsi kepemimpinan yang hakiki tersebut, pemimpin di harapkan dappat membawa para pengikutnya ketujuan yang hendak di capai.

B. Demokrasi

1. Pengertian Demokrasi

Istilah “demokrasi” berasal dari Yunani Kuno yang di utarakan di Athena kuno pada abad ke 5 SM. Kata “demokrasi” berasal dari dua kata, yaitu demos yang berarti rakyat, dan kratos / cratein yang berarti pemerintahan, sehingga dapat di artikan sebagai pemerintahan rakyat, atau yang lebih di kenal sebagai pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Tokoh-tokoh yang mempunyai andil besar dalam memperjuangkan demokrasi adalah John Locke dari Inggris, Montesquieu dari Prancis, Presiden dari Amerika Serikat Abraham Lincoln.

Menurut Locke ada dua asas terbentuknya negara, pertama *pactum unius* yaitu perjanjian antar individu untuk membentuk negara dan kedua *subjektionis* yaitu perjanjian negara yang dibentuknya. Menurut Lincoln (2015:125) demokrasi adalah *government of the people, by the people, for the people*, yakni suatu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Pengertian demokrasi menurut Rozak (2008:15) demokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan dimana segala keputusan pemerintah yang penting secara langsung ataupun tidak didasarkan pada kesepakatan mayoritas yang diberikan dengan bebas kepada rakyat dewasa.

Pengertian demokrasi menurut Soche (2000:23) demokrasi adalah suatu sistem pemerintahan rakyat karena itu kekuasaan pemerintahan melekat pada diri rakyat / orang banyak dan hak bagi rakyat atau orang banyak untuk mempertahankan dan mengatur serta melindungi dari sebuah paksaan dan badan yang diserahi untuk memerintah. Menurut Ranny demokrasi (2004:28) adalah suatu bentuk pemerintahan yang ditata dan diorganisasikan berdasarkan prinsip-prinsip kedaulatan rakyat, kesamaan politik, konsultasi atau dialog dengan rakyat dan berdasarkan pada aturan yang mayoritas.

2. Nilai Nilai Demokrasi

Nilai nilai demokrasi menurut Cipto (2002:31-37) meliputi:

a. Kebebasan menyatakan pendapat

Kebebasan menyatakan pendapat adalah sebuah hak bagi warga negara biasa yang wajib dijamin dengan undang undang dalam sebuah sistem politik demokrasi. Kebebasan ini di perlukan karena

kebutuhan untuk menyatakan pendapat senantiasa muncul dari setiap warga negara dalam era pemerintahan terbuka saat ini.

b. Kebebasan berkelompok

Berkelompok dalam suatu organisasi merupakan nilai dasar demokrasi yang di perlukan bagi setiap warga negara. Kebebasan berkelompok di perlukan untuk membentuk organisasi mahasiswa, partai politik, organisasi massa, perusahaan dan kelompok kelompok lain.

c. Kebebasan berpartisipasi

Kebebasan berpartisipasi sesungguhnya merupakan gabungan dari kebebasan berpendapat dan berkelompok. Ada empat jenis berpartisipasi: pertama adalah pemberian suara dalam pemilihan umum, baik pemilihan anggota DPR/DPRD maupun pemilihan presiden. Kedua adalah bentuk partisipasi melakukan kontak / hubungan dengan pejabat pemerintah. Ketiga melakukan protes terhadap lembaga masyarakat atau pemerintah. Keempat mencalonkan diri dalam pemilihan jabatan publik, mulai dari lurah, bupati, walikota, gubernur, anggota DPR hingga presiden dengan sistem pemilihan yang berlaku.

d. Kesetaraan antarwarga

Kesetaraan atau egalitarianisme merupakan salah satu nilai fundamental yang di perlukan bagi pengembangan demokrasi di indonesia. Kesetaraan di sisi di artikan sebagai adanya kesempatan

yang sama bagi setiap warganegara. Kesetaraan memberi tempat bagi setiap wrganegara tanpa membedakan etnis, bahasa, daerah, maupun agama.

e. Rasa percaya (Trust)

Rasa percaya antar politisi merupakan nilai dasar lain yang diperlukan agar demokrasi dapat terbentuk. Sebuah pemerintahan demokrasi akan sulit berkembang bila rasa percaya satu sama lain tidak tumbuh. Jika rasa percaya tidak ada maka besar kemungkinan pemerintahan akan kesulitan menjalankan agendanya karena lemahnya dukungan sebagai akibat dari kelangkaan rasa percaya.

f. Kerjasama

Kerjasama diperlukan untuk mengatasi persoalan yang muncul dalam masyarakat. Kerjasama yang di maksud di sini adalah kerjasama dalam hal kebajikan. Kerjasama hanya mungkin terjadi jika setiap orang atau kelompok bersedia untuk mengorbankan sebagian dari apa yang di peroleh dari kerjasama tersebut.

3. Nilai Nilai Penting Dalam Demokrasi`

Muhaimin (2002:11) memberikan penjelasan bahwa nilai yang penting dalam demokrasi seperti: kemauan melakukan kompromi, bermusyawarah berdasar asas saling menghargai dan ketundukan kepada rule of law yang pada akhirnya dapat menjamin terlindungnya hak asasi tiap tiap manusia indonesia.

Zamroni (2001:32) menyatakan bahwa demokrasi akan tumbuh kokoh bila di kalangan masyarakat tumbuh kultur dan nilai-nilai demokrasi, yaitu :

- a. Toleransi
- b. kebebasan mengemukakan dan menghormati perbedaan pendapat
- c. memahami keanekaragaman dalam masyarakat
- d. terbuka dalam berkomunikasi
- e. menjunjung nilai dan martabat kemanusiaan,
- f. percaya diri atau tidak menggantungkan diri pada orang lain
- g. saling menghargai
- h. mampu mengekang diri
- i. kebersamaan dan
- j. keseimbangan.

Mayo (2008:118-119) mengidentifikasi adanya 8 (delapan) nilai demokrasi yaitu :

- a. Penyelesaian secara damai dan sukarela
- b. Menjamin perubahan secara damai dalam masyarakat dinamis
- c. Pergantian penguasa secara teratur
- d. Penggunaan paksaan sedikit mungkin
- e. Pengakuan dan penghormatan terhadap keanekaragaman
- f. Penegakkan keadilan
- g. Memajukan ilmu pengetahuan
- h. Pengakuan penghormatan atas kebebasan.

4. Kehidupan Berlandaskan Demokrasi

Madjid (2003: 113) menyatakan demokrasi sebagai pandangan hidup paling tidak memiliki 7 (tujuh) norma, yaitu:

- a. pentingnya kesadaran akan pluralisme
- b. musyawarah
- c. pertimbangan moral
- d. permufakatan yang jujur dan sehat
- e. pemenuhan segi segi ekonomi
- f. kerjasama antar warga masyarakat dan sikap mempercayai iktikad masing-masing, dan
- g. pandangan hidup demokrasi harus menyatu dengan sistem pendidikan.

Zamroni (2001:31) berpedapat bahwa sehingga kehidupan bersama berlandaskan demokrasi memerlukan sebagai berikut:

- a. Suatu visi dan kode etik yang di jabarkan secara formal dalam hukum atau undang undang yang harus di patuhi oleh warga negara.
- b. Sistem hukum yang obyektif dan mandiri.
- c. Sistem pemerintahan yang di dasarkan dari rakyat oleh rakyat dan untuk rakyat.
- d. Struktur sosial, politik dan ekonomi yang menjauhi monopoli dan memungkinkan terjadinya mobilitas yang tinggi dan kesempatan yang adil bagi semua warga.

- e. Kebebasan berpendapat agar ide ide warga masyarakat dapat di serap oleh pemerintah.
- f. Kebebasan menentukan pilihan pribadi.

C. Kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (participative leadership). Gaya kepemimpinan demokrasi menurut Winardi (2000:70) kepemimpinan jenis ini memberikan ruang kepada karyawan untuk menyampaikan keluhan yang di hadapi.

Menurut Bahtiar (2006:16) dasar yang dipakai untuk menentukan gaya kepemimpinan ada 3, adapun sebagai berikut :

- a. Tugas yang harus dilakukan pemimpin
- b. Kewajiban pemimpin
- c. Falsafah yang dianut pemimpin

Menurut Lippits dan White (2000:12) terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokrasi dan liberal yang mulai dikembangkan di Universitas Iowa. Adapun kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Otoriter

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri :

- 1) Wewenang mutlak berada pada bawahan
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan

- 3) Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan
- 4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat
- 6) Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan
- 7) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- 8) Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif
- 9) Lebih banyak kritik daripada pujian
- 10) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- 11) Pimpinan menuntut kesetiaan tanpa syarat
- 12) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman
- 13) Kasar dalam bersikap
- 14) Tanggung jawab dalam keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan

b. Demokrasi

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan

bawahan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- 2) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- 3) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- 4) Komunikasi berlangsung timbal balik
- 5) Pengawasan dilakukan secara wajar
- 6) Prakarsa datang dari bawahan
- 7) Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan
- 8) Tugas-tugas dari bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- 9) Pujian dan kritik seimbang
- 10) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas masing-masing
- 11) Pimpinan kesetiaan bawahan secara wajar
- 12) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- 13) Tercipta suasana saling percaya saling hormat menghormati, dan saling menghargai

14) Tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung secara bersama-sama.

c. Liberal atau Laissez Faire

Kepemimpinan gaya liberal atau Laissez Faire adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan dan pelaksanaannya dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini bercirikan sebagai berikut :

- 1) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- 2) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- 3) Kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- 4) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
- 5) Hampir tiada pengawasan terhadap tingkah laku
- 6) Prakarsa selalu berasal dari bawahan
- 7) Hampir tiada pengarahan dari pimpinan
- 8) Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- 9) Kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok
- 10) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perseorangan.

2. Ciri Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Setiap gaya kepemimpinan tentunya mempunyai hal hal yang membedakan dari gaya kepemimpinan yang lainnya, begitu juga gaya kepemimpinan demokratis ini tentu juga mempunyai ciri ciri tertentu. Adapun ciri ciri gaya kepemimpinan demokratis sesuai dengan tulisan Nugraha (2013: 18) adalah sebagai berikut:

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b. Terdapat pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan
- c. Keputusan atau kebijakan dibuat bersama antar pimpinan dan bawahan
- d. Komunikasi berlangsung timbal balik
- e. Pengawasan dilakukan secara wajar
- f. Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan
- g. Penyalur aspirasi bawahan secara luas
- h. Tugas diberikan bersifat permintaan
- i. Pujian dan kritik seimbang
- j. Pimpinan mendorong prestasi bawahan
- k. Kesetiaan bawahan secara wajar
- l. Memperhatikan perasaan bawahan
- m. Suasana saling percaya, menghormati dan menghargai

Suasana yang selalu harmonis dalam lingkungan organisasi tanggung jawab di pikul bersama, kelebihan yang paling utama yaitu saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan Demokratis

Faktor gaya kepemimpinan demokrasi menurut Nugroho (2010:15)

ada 4 macam yaitu:

- a. Keputusan bersama antara pelatih dan atlet.
- b. Terdapat suasana saling percaya, saling hormat, saling harga menghargai.
- c. Pelatih mendorong prestasi sempurna para atlet dalam batas kemampuan secara wajar.
- d. Pujian dan kritik seimbang.

Hadari (2003;70) menjelaskan bahwa unsur-unsur dalam

kepemimpinan adalah :

- a. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*)
- b. Adanya orang lain yang dipimpin
- c. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya
- d. Adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses di dalam organisasi, baik organisasi besar maupun kecil.

Sejalan dengan pendapat Hadari tersebut, Hadjisarosa (2000;33)

selanjutnya merinci faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku

kepemimpinan yang tidak dapat dilepaskan dari sifat kepemimpinan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

- a. Dapat menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain
 - 1) Harus menguasai bidang kerjanya (tanpa kecuali)
 - 2) Bersikap ulet
 - 3) Diimbangi dengan keluwesan
- b. Melalui orang lain
 - 1) Mampu berorganisasi
 - 2) Mampu berkomunikasi
 - 3) Bersikap manusiawi
- c. Dalam kerangka tanggung jawab
 - 1) Melakukan tanggung jawab secara proporsional
 - 2) Dapat dipercaya
 - 3) Berjiwa stabil
- d. Disertai dengan kepribadian
 - 1) Dapat memelihara dan mengembangkan entuisme
 - 2) Bersikap tanggap
 - 3) Dan tenang
- e. Dan pengendalian ke dalam
 - 1) Bersikap obyektif
 - 2) Mampu mengoreksi diri
 - 3) Merasa dapat diganti
- f. Dengan keseimbangan dalam pertimbangan

- 1) Keseimbangan antara keuletan dan pengertian
 - 2) Keseimbangan antara pengetahuan dan tindakan
 - 3) Keseimbangan antara kemajuan dan etika
- g. Dan kelebihan dalam wawasan
- 1) Dalam membawa produktifitas pegawai
 - 2) Dalam menjangkau gambaran masa depan
 - 3) Ketangguhan dalam menghadapi tantangan berat

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Bangun (2012:231) berpendapat kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut Tika (2006:13) Kinerja adalah sebagai hasil hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu.

Menurut Rivai dan Basri (2005:44) Pengertian kinerja adalah kesedian seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Fahmi (2011:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu dinas baik dinas tersebut bersifat profil oriented dan non profit oriented yang dihasilkan satu periode waktu, hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis dinas, kepuasan konsumen dan membiarkan kontribusi ekonomi.

Menurut Nawawi (2000:89) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik / mental maupun non fisik/ non mental. Menurut Mangkunegara (2000:164) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:13) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (motivation)

motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3. Cara Meningkatkan Kinerja

Bacal (2004: 1-58) menerangkan 24 point praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Membuat pola pikir yang modern
- b. Kenali manfaat
- c. Kelola kinerja
- d. Bekerjalah bersama karyawan
- e. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas
- f. Satukan sasaran karyawan
- g. Tentukan insentif kinerja
- h. Jadilah orang yang mudah di temui
- i. Berfokuslah pada komunikasi
- j. Lakukan tatap muka
- k. Hindarkan resiko pemeringkatan

- l. Jangan lakukan penggolongan
- m. Persiapkan penilaian
- n. Awali tinjauan secara benar
- o. Kenali sebab
- p. Akui keberhasilan
- q. Gunakan komunikasi yang kooperatif
- r. Berfokuslah pada perilaku dan hasil
- s. Perjelas kinerja
- t. Perlakukan konflik dengan apik
- u. Gunakan disiplin bertahap
- v. Kinerja dokumen
- w. Kembangkan karyawan
- x. Tingkatkan terus sistem kerja

4. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

E. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Republik Indonesia, bahwa Pegawai Negeri adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan atau disertai tugas negara lainnya yang telah ditetapkan dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Winardi (2000:123) pengertian pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah perusahaan dan sebagainya. Misalnya pemerintah negara, kantor urusan kepegawaian adalah sifat-sifat pegawai, segala yang mengenai pegawai. Menurut Magginson (2005:55) pegawai adalah suatu proses yang di gunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang di maksudkan.

Menurut Hariandia (2002:195) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di capai oleh pegawai atau prilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Sudarmanto (2009:23) kinerja pegawai adalah hasil yang terkait prodiktifitas dan efektivitas dari aktivitas-aktivitas di dalam suatu dinas, yang dapat di ukur dengan melihat dari keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selama kurun waktu tertentu.

2. Penilaian Kinerja Pegawai

Bangun (2012:231) berpendapat penilaian kinerja adalah proses yang di lakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang di capai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang di peroleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

Menurut Handoko (2000:69) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi

- b. Penyesuaian-penyusunan gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya
- c. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu
- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia
- g. Melihat ketidakakuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistem informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat

- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut
- i. Menjamin kesempatan adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi
- j. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

3. Indikator Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Robbins (2006:260) ada enam indikator yaitu:

- a. Kualitas, kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan

hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.
- f. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

F. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Prima (2013:16) gaya kepemimpinan yang di pilih seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan dari suatu tujuan yang di miliki organisasi tersebut. Karena sengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik baiknya.

Gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang di miliki oleh setiap anggota organisasi. Pada gaya kepemimpinan demokratis ini terdapat koordinasi yang kuat atas pekerjaan yang di emban masing masing bawahan sehingga kekuatan utama bukan pada pimpinan melainkan partisipasi aktif dari semua

anggota. Rasa tanggung jawab internal pada masing masing bawahan juga menjadi salah satu dalam gaya kepemimpinan ini.

Sasongko (2014:35) berpendapat selain melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini juga harus bersedia mengakui keahlian spesialis dengan bidangnya masing masing. Juga mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat saat dan kondisi yang tepat. Sedangkan kinerja pegawai menurut Rasul (2000:9) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis.

Seorang pegawai mampu bekerja secara efektif dan bersungguh sungguh di suatu instansi di sebabkan oleh beberapa hal. Salah satu penyebab yang membuat kinerja pegawai meningkat adalah gaya kepemimpinan yang di pilih pimpinannya dalam mengatur bawahannya. Melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat tentu dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal dari kinerja pegawai tersebut.

Tujuan dari suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dengan cara kerja sama yang baik. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat di tentukan dari cara pemimpin tersebut memimpin bawahannya. Karena pada dasarnya tujuan seorang pemimpin adalah mempengaruhi,

mengajak dan memotivasi orang-orang untuk melakukan kegiatan dengan cara yang lebih baik.

Cara pemimpin tersebut memimpin bawahannya dapat dilihat langsung bagaimana cara pemimpin itu bersikap, bertindak dan berbicara dengan bawahannya serta bagaimana cara pemimpin tersebut memperlakukan bawahannya. Kemudian kerja sama yang baik antar bawahan dengan pemimpinnya dapat dilihat dari komunikasi yang terjalin antar pemimpin dan bawahannya di organisasi tersebut. Dengan terjalinnya kerja sama yang baik tentu sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ada, yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan dalam memecahkan persoalan yang ada di organisasi tersebut,

Pengambilan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang ada tentu sudah menjadi bagian dari kesadaran masing-masing setiap pegawai yang ada. Dengan demikian pekerjaan yang ada dapat dikerjakan secara efisien dan efektif dan hal itu berpengaruh sekali dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

G. Anggapan Dasar Dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Menurut Surakhmad dalam Arikunto (2010:104) anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya di terima oleh penyelidik. Dikatakan selanjutnya bahwa setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seorang penyelidik mungkin meragu

ragukan sesuatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai kebenaran. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah: “Kepemimpinan demokratis berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai”.

2. Hipotesis

Secara etimologi, hipotesis berasal dari dua suku kata yaitu *hypo* yang berarti lemah dan *theis* yang berarti pernyataan. Hipotesis berarti sebuah pernyataan yang lemah, atau kesimpulan yang belum final, masih harus di uji atau di buktikan kebenarannya. Menurut Kerlinger (2004:30) hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:137) hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus di uji secara empiris. Menurut Suryabata (2000:55) jika di tinjau dengan teori ilmiah, hipotesis merupakan deduksi dari teori ilmiah (pada penelitian kuantitatif) dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru (pada penelitian kualitatif).

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut: Jika kepemimpinan demokratis dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan akan meningkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Metode penelitian deskriptif tidak hanya sebatas pada masalah pengumpulan dan penyusunan data, tapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut.

Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang di tentukan di ukur dengan dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat di lakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai

yang ada di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) penemuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut. Apabila kurang dari 100 lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat di ambil antara 10-15 % atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan penelitian di lihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang di tanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besarnya hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan penjelasan penarikan sampel di atas, maka peneliti mengambil sebanyak 32 orang sebagai sampel penelitian.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Singarimbun (2000:105) adalah sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur dalam rangka memudahkan melaksanakan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing masing konsep

yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya.

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan demokratis, yaitu suatu cara pimpinan yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dimana seorang pemimpin banyak melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, saran dan ide dari bawahannya. Adapun indikator indikatornya adalah:

1) Pengambilan Keputusan

Pemimpin harus selalu mengikutsertakan seluruh pegawainya dalam pengambilan suatu keputusan.

2) Koordinasi

Seorang pemimpin harus memberikan koordinasi yang baik pada pekerjaan terhadap semua bawahannya.

3) Tanggung jawab

Seorang pemimpin yang memberikan penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik kepada seluruh pegawainya.

b. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah hasil akibat yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya. ada pun indikatornya adalah:

- 1) Kualitas, kualitas pekerjaan yang di hasilkan oleh para pegawai dalam waktu yang ditentukan.
- 2) Kuantitas, jumlah hasil dari pekerjaan yang di hasilkan dari para pegawai.
- 3) Ketetapan waktu, tingkat kecepatan waktu yang di gunakan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari responden (objek penelitian). Data primer dapat di peroleh melalui : kuisisioner, observasi, test. Adapun dalam penelitian lapangan, penulis secara langsung terjun ke lokasi penelitian dengan rangkaian kegiatan, yaitu:

Quisioner (Angket)

Yaitu menyebarkan angket kepada responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang di tentukan untuk:

- a. Untuk jawaban A di beri nilai 3
- b. Untuk jawaban B di beri nilai 2

c. Untuk jawaban C diberi nilai 1

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan sebagai pendukung data primer. Data sekunder adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat di peroleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal dan lain lainnya yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu digunakan untuk menganalisis data dengan cara atau mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya kemudian di olah kembali sehingga dapat membuat gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah yang sedang di bahas. Hasil pengelolaan data di analisa dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

1. Koefisien kolerasi product moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dan Karl Pearson yang di kutip Sugiyono (2004:12) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2) - (\sum x)^2} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}} \text{ oleh Sugiyono (2004:12)}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

x = Variabel Bebas

y = Variabel Terikat

2. Uji signifikan

Untuk menguji keberartian koefisien validitas dilakukan pengujian (signifikansi) dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai t Hitung

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

3. Uji determinasi

Untuk memprediksi seberapa jauh koefisien variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b(x)$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

4. Uji regresi linier

Untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus:

$$D(r_{xy}) \times 100 \% \quad \text{Sugiyono (2004:216)}$$

Keterangan :

d = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

F. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan di Jalan Pendidikan no 89 Medan, Sumatera Utara.

1. Letak dan Lokasi Penelitian

Kecamatan Medan Perjuangan adalah salah satu dari 21 kecamatan di kota Medan, Sumatera Utara. Kecamatan Medan Perjuangan berbatasan dengan Medan Timur di sebelah barat, Medan Tembung dan Kabupaten Deli Serdang di timur, Medan Area dan Medan Kota di sebelah selatan, dan Medan Timur dan Kabupaten Deli Serdang di sebelah utara. Pada tahun 2006, kecamatan ini mempunyai penduduk sebesar 103.759 jiwa. Luasnya adalah 7,76 km² dan kepadatan penduduknya adalah 13.371,01 jiwa/km².

2. Sejarah Singkat Terbentuknya Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah 35 tahun 1992 tanggal 13 Juli 1992 dan diresmikan Gubernur Sumatra Utara pada tanggal 2 September 1992 Kecamatan Medan Perjuangan terbentuk dari Pemekaran Kecamatan Medan Timur dan di pimpin oleh Camat yang di tugaskan Kepala Kantor Kecamatan selaku pelaksana amanah / delegasi wewenang dari Kepala Daerah, berdasarkan PP.41 Tahun 2007 tanggal 13 Agustus 2007 dan Perda Walikota Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan,

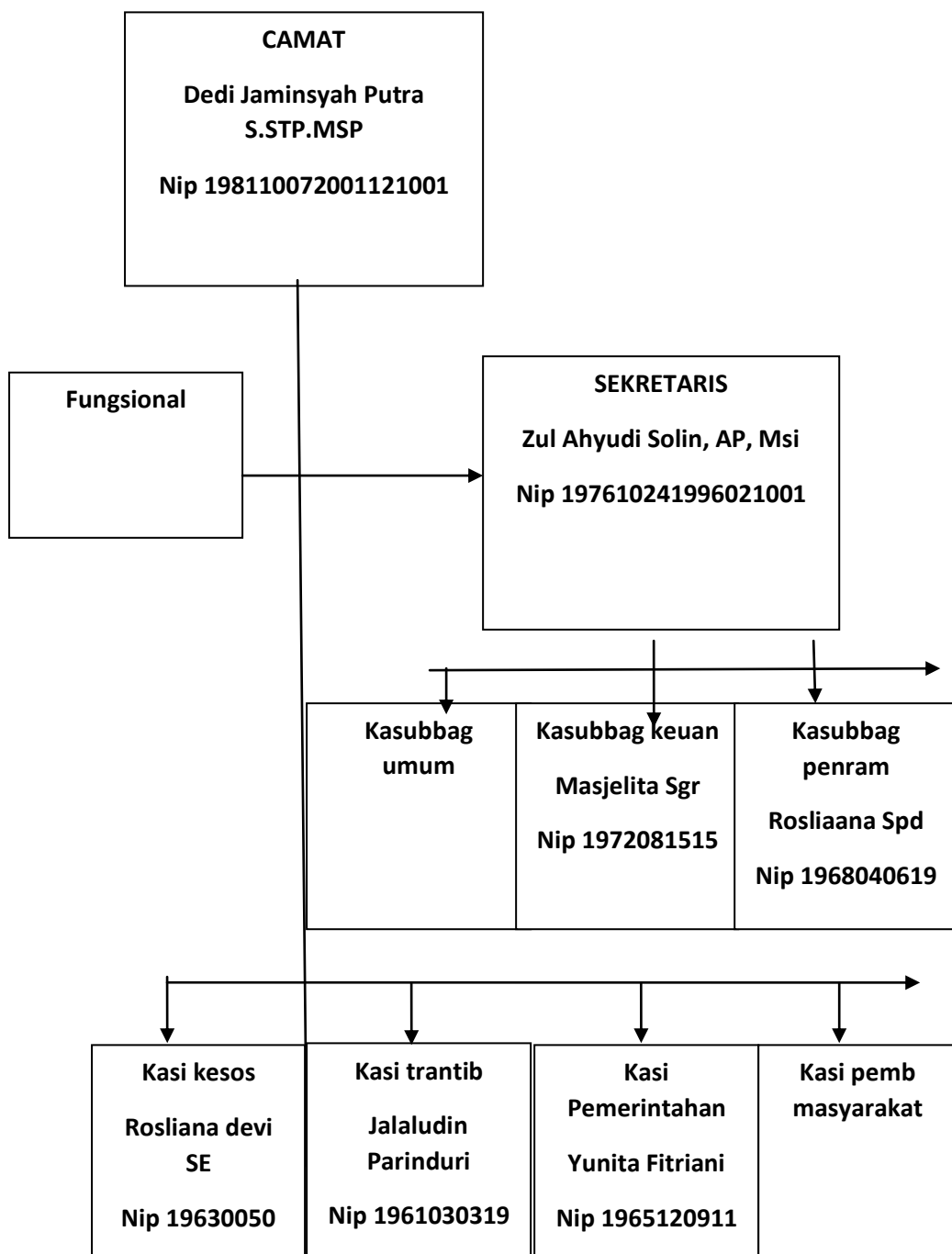
Kecamatan Medan Perjuangan melaksanakan tugas pokok, melaksanakan program kegiatan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dan Pelayanan Masyarakat.

3. Gambar dan Struktur Organisasi

Gambar 3.1

STRUKTUR ORGANISASI SKPD

KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN



Keterangan:

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, Struktur Organisasi Kecamatan Medan Perjuangan adalah sebagai berikut:

1. Camat
2. Sekretaris camat
 - a. Sub bagian umum
 - b. Sub bagian keuangan
 - c. Sub bagian penyusunan program
3. Seksi kesejahteraan sosial
4. Seksi ketentraman dan ketertiban umum
5. Seksi pemerintahan
6. Seksi pemberdayaan masyarakat

Selaku SKPD Kecamatan Medan Perjuangan di bantu oleh 9 (sembilan) kepala kelurahan sebagai penerima tugas / wewenang yang di berikan camat untuk menjabarkan program di bidang pemerintahan dan pembangunan di tingkat kelurahan.

Adapun tugas, fungsi dan struktur organisasi Kecamatan Medan Perjuangan.

Struktur organisasi:

- a. Camat

Camat mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintahan yang di limpahkan oleh walikota untuk menangani

sebagai urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas pokok sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- 1) Mengkordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 2) Mengkordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 3) Mengkordinasikan penerapan dan penegakkan peraturan perundang undangan
- 4) Mengkordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- 5) Mengkordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
- 6) Membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan
- 7) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat di laksanakan pemerintahan kelurahan
- 8) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melakukan sebagian tugas camat lingkup sekretariat yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan dan penyusunan program. Dalam melaksanakan tugas pokok sekretariat menyelenggarakan:

- 1) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan sekretariat
- 2) Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program kecamatan
- 3) Pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi ke sekretariat kecamatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan kerumahtanggan kecamatan
- 4) Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan ketatalaksanaan
- 5) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas tugas kecamatan
- 6) Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
- 7) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kesekretarian
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya

c. Sub bagian umum

Sub bagian umum di pimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris. Sub bagian umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup administrasi umum. Dalam melaksanakan tugas pokok, bidang ekonomi menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan sub bagian umum
2. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi umum
3. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan tata naskah dinas, penataan kearsipan, perlengkapan dan penyelenggaraan ke rumah tanggaan kecamatan

4. Pengelolaan administrasi kepegawaian
5. Penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian
6. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
7. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
8. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Sub bagian keuangan

Sub bagian keuangan di pimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada dan bertanggung jawab kepada sekretaris. Sub bagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris. Dalam melaksanakan tugas pokok, sub bagian keuangan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana, program dan kegiatan sub bagian keuangan
- 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi keuangan
- 3) Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan pemrosesan penyusunan dan verifikasi
- 4) Penyiapan bahan / pelaksanaan koordinasi pengelolaan administrasi
- 5) Penyusunan laporan keuangan kecamatan

- 6) Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
- 7) Penyiapan bahan monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Sub bagian penyusunan pemrograman

Dalam melaksanakan tugas pokok sub bagian penyusunan program menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan sub bagian penyusunan program
- 2) Pengumpulan bahan petunjuk teknis lingkup penyusunan program kecamatan
- 3) Penyiapan bahan penyusunan program kecamatan
- 4) Penyiapan bahan pembinaan pengawasan dan pengendalian
- 5) Penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f. Seksi kesejahteraan sosial

Seksi kesejahteraan sosial di pimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Seksi kesejahteraan sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat. Dalam

melaksanakan tugas pokok, kesejahteraan sosial menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan seksi kesejahteraan sosial
- 2) Penyusunan petunjuk teknis lingkup seksi kesejahteraan sosial
- 3) Penyiapan bahan pembinaan seksi kesejahteraan sosial
- 4) Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup seksi kesejahteraan sosial
- 5) Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggara pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, pemudaan, kebudayaan, olahraga, kesehatan masyarakat dan kesejahteraan sosial lainnya.
- 6) Membantu pelaksanaan tugas tugas penanggulangan bencana alam dan bencana lainnya
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Seksi ketentraman dan ketertiban umum

Seksi ketentraman dan ketertiban umum di pimpin oleh kepala seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada camat. Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat. Dalam melaksanakan tugas pokok, seksi ketentraman dan ketertiban umum menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan ketentraman dan ketertiban umum

- 2) Penyusunan petunjuk teknis lingkup ketentraman dan ketertiban umum
- 3) Penyiapan bahan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum
- 4) Penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dalam penyelenggaraan dalam ketentraman dan ketertiban umum, pengamanan dan penertiban terhadap pelanggaran peraturan daerah dan peraturan perundang undangan lainnya di wilayah kecamatan.
- 5) Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan polisi pamong praja, pertahanan sipil dan perlindungan masyarakat
- 6) Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan dan pengamanan akibat bencana alam dan bencana lainnya
- 7) Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup ketentraman dan ketertiban umum
- 8) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

h. Seksi tata pemerintah

Seksi tata pemerintahan di pimpin oleh kepala seksi yang berada i bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Seksi tata pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat. Dalam melaksanakan tugas pokok, pemberdayaan masyarakat menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan seksi tata pemerintahan
 - 2) Penyusunan petunjuk teknis lingkup seksi tata pemerintahan
 - 3) Penyiapan bahan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan kelurahan
 - 4) Penyiapan bahan pembinaan dan koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
 - 5) Penyiapan bahan koordinasi pembinaan kegiatan sosial politik, ideology negara dan kesatuan bangsa
 - 6) Penyiapan bahan pembinaan di bidang keagrariaan
 - 7) Pelaksanaan proses pelayanan administrasi kependudukan
 - 8) Pelaksanaan kegiatan pencatatan monografi kecamatan dan kelurahan
 - 9) Pelaksanaan proses pelayanan administrasi lainnya lingkup tata pemerintahan
 - 10) Pemantauan pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan
 - 11) Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
 - 12) Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- i. Seksi pemberdayaan masyarakat

Seksi pemberdayaan masyarakat di pimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawa kepada camat. Seksi

pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas camat. Dalam melaksanakan tugas pokok, pemberdayaan masyarakat menyeleggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana, program dan kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat
- 2) Penyusunan bahan dan petunjuk teknis lingkup pemberdayaan masyarakat
- 3) Penyiapan bahan pembinaan terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Lembaga Perekonomian Koperasi Usaha Mikro, kecil dan menengah
- 4) Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup pemberdayaan masyarakat
- 5) Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat
- 6) Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Visi dan Misi

Adapun yang menjadi visi kecamatan medan perjuangan 2016 – 2020 adalah “Menjadikan kota masa depan yang multikultural, berdaya saing,

humanis, sejahtera dan religius”. Sedangkan misi kecamatan medan perjuangan 2016 – 2020 adalah :

- a. Menumbuh kembangkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota
- b. Menumbuh kembangkan harmonisasi, kerukunan, solidaritas, persatuan dan kesatuan serta keutuhan sosial berdasarkan kebudayaan daerah dan identitas lokal multikulturalisme.
- c. Meningkatkan efisiensi melalui deregulasi dan debirokratisasi sekaligus penciptaan iklim investasi yang semakin kondusif termasuk pengembangan kreatifitas dan inovasi daerah guna meningkatkan kemampuan kompetitif serta komperatif daerah.
- d. Menyelenggarakan tata ruang kota yang konsisten serta di dukung oleh ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang semakin modern dan berkelanjutan.
- e. Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat melalui peningkatan taraf pendidikan dan kesehatan masyarakat secara merata dan berkeadilan.
- f. Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebhinekaan.

5. Sumber Daya Kecamatan Medan Perjuangan

Berdasarkan data pertanggal 10 Oktober 2016, jumlah pegawai Kecamatan Medan Perjuangan adalah sebanyak dari 32 orang pegawai Kecamatan Medan Perjuangan. Struktur pegawai menurut pangkat / golongan ruang sebagai berikut:

- a. Kecamatan Medan Perjuangan sebanyak 32 orang
 1. Golongan II sebanyak 6 orang
 2. Golongan III sebanyak 25 orang
 3. Golongan IV sebanyak 1 orang

Dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Medan Perjuangan, susunan pegawai menurut pangkat / golongan ruang masih belum optimal.

Tabel 3.1

Pangkat dan Golongan Seluruh Pegawai Sekecamatan Medan Perjuangan

NO	Pangkat / Gol. Ruang	Jumlah	Presentase
1	2	3	4
1	GOL I / b	1	3,1
	JUMLAH	1	3,1
2	GOL II / a	5	15,6
	JUMLAH	5	15,6

3	GOL III / a	11	34,3
	GOL III / b	10	31,2
	GOL III / c	4	12,5
	JUMLAH	25	78,1
4	GOL IV / a	1	3,2
	JUMLAH	1	3,2
	JUMLAH TOTAL	32	100

Sumber : Kecamatan Medan Perjuangan, 2016.

Struktur pegawai kecamatan dan kelurahan sekecamatan Medan Perjuangan menurut pendidikan menunjukkan bahwa lulusan SMP sebanyak 1 orang, SMA sekitar 12 orang, lulusan Diplomat sekitar 1 orang, lulusan sarjana (S1) sekitar 18 orang, magister (S2) sebanyak 1 orang. Struktur pegawai Kecamatan Medan Perjuangan tersebut mengidentifikasi perlunya peningkatan kapasitas bagi pegawai lulusan SMA dengan memberikan kesempatan tugas belajar kejenjang yang lebih tinggi atau di tingkatkan keterampilannya untuk meningkatkan kinerja sebagai aparatur pelayanan publik.

Peningkatan kapasitas aparat Kecamatan Medan Perjuangan sangat penting untuk mengantisipasi perubahan lingkungan strategis yang berdampak pada kinerja pelayanan di bidang perencanaan pembangunan dan pemerintahan daerah.

Tabel 3.2

Tingkat Pendidikan Seluruh Pegawai Sekecamatan Medan Perjuangan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	12	37,5
2	Diploma	1	3,1
3	Sarjana (S1)	18	56,2
4	Magister (S2)	1	3,1
	JUMLAH	32	100

Sumber : Kantor Camat Medan Perjuangan 2016

Latar belakang pendidikan pegawai juga sangat menentukan kinerja Kecamatan Medan Perjuangan dalam menyusun dan mengkoordinasikan penyusunan rencana pembangunan yang bermutu dan dapat dilaksanakan dengan sebaik baiknya.

b. Perkembangan struktur pegawai.

Kecamatan Medan Perjuangan menurut pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) S2 : 1 orang (Jurusan Master Studi Pembangunan)
- 2) S1 : 18 orang (Jurusan Hukum, Jurusan Akuntansi, Jurusan Budidaya Pertanian, Jurusan Teknik, Jurusan Hukum Administrasi Negara, Jurusan Sosiologi, Jurusan Manajemen dan Jurusan Pendidikan)
- 3) Diploma : 1 orang

4) SMA : 12 orang

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Setelah di adakan penelitian di lapangan melalui penyebaran angket / kuesioner, maka di peroleh berbagai data mengenai keadaan responden. Berdasarkan kuesioner yang di sampaikan kepada responden, maka diperoleh data hasil penelitian secara keseluruhan. Data data tersebut akan di sajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang responden.

1. Identitas Responden

Tabel 4.1

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki laki	17	53.12%
2	Perempuan	15	46.87%
	Jumlah	32	100 %

Sumber: Hasil Jawaban Angket Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui dari 32 orang pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini. Bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 17 orang sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan pegawai lelaki dan perempuan cukup kecil yaitu hanya (6.25%)

dan dengan perbedaan yang tipis tersebut di harapkan adanya kerja sama yang baik antara pegawai laki laki dan perempuan. Serta dapat menjalankan dan mengerjakan pekerjaannya masing masing dengan cepat dan baik.

Tabel 4.2

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	12	37.44%
2	D-III	1	3.125%
3	S1	18	56.16%
4	S2	1	3.125%
	Jumlah	32	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 32 orang yang menjadi responden penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan pendidikan pegawai cukup besar yaitu pendidikan SMA (37.44%) dan pendidikan D3 (3.12%) dan pendidikan S1 (56.16%) dan pendidikan S2 (3.12%) dan dengan adanya perbedaan pendidikan yang mencolok itu maka para pegawai di harapkan tetap dapat bekerja sama dengan baik dan saling tolong menolong satu sama lainnya dalam melaksanakan tugasnya masing masing.

Tabel 4.3

**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT GOLONGAN KEPANGKATAN
KERJA**

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Golongan I/II	6	18.72%
2	Golongan III/IV	26	81.12%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 32 orang yang menjadi responden penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan golongan kepangkatan pegawai cukup besar yaitu sebesar Gol I/II (18.72%) dan Gol III/IV (81.12%) dengan total selisih adalah (62.4%). Dengan adanya perbedaan golongan yang cukup besar ini maka para pegawai di harapkan tetap memegang solidaritas persaudaraan yang kuat antar pegawai dan tidak menerapkan perbedaan satu sama lainnya terhadap pegawai golongan atas maupun golongan bawah. Dan dapat bekerja sama satu sama lainnya dengan baik dalam melaksanakan tugasnya masing masing.

Tabel 4.4

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT MASA KERJA

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	3	9.37%
2	6-10 Tahun	12	37.44%

3	11-20 Tahun	6	18.72%
4	21-30 Tahun	8	24.96%
5	31 Keatas	3	9.37%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 32 orang yang menjadi responden penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan cukup tipis sehingga masing-masing tiap pegawai dapat belajar satu sama lainnya dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

2. Analisis Tabel Variabel Bebas

Tabel 4.5

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMIMPIN
SELALU MELIBATKAN PEGAWAI DALAM PENGAMBILAN
KEPUTUSAN**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	20	62.5%
2	Kadang – kadang	7	21.87%
3	Tidak	5	15.62%
	Jumlah	32	100%

Sumber : hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 20 orang (62.5%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak

7 orang (21.87%), dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang (15.62%). Hal ini menunjukkan bahwa sifat pimpinan belum cukup baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis.

Tabel 4.6

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEGAWAI
SUDAH IKUT SERTA DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	21	65.62%
2	Kadang-kadang	9	28.12%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 2

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 21 orang (65.62%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (28.12%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum cukup baik ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.7

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KEPTUSAN
YANG DI AMBIL KEPUTUSAN BERSAMA**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
----	-------------------	--------	----------------

1	Ya	23	71.87%
2	Kadang-kadang	7	21.87%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 3

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 23 orang (71.87%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (21.87%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa keputusan yang diambil adalah keputusan yang cukup baik karna di ambil secara musyawarah bersama.

Tabel 4.8

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PIMPINAN
SUDAH MELAKSANAKAN KORDINASI YANG BAIK DALAM
MELAKSANAKAN PEKERJAANNYA**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	24	75%
2	Kadang-kadang	2	6.25%
3	Tidak	6	18.75%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 24 orang (75%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2

orang (6.25%) dan yang menjawab tidak sebanyak 6 orang (18.75%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah cukup maksimal melakukan koordinasinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.9

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEKERJAAN
YANG ADA SUDAH TERKORDINASI DENGAN BAIK**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	81.25%
2	Kadang-kadang	4	12.5%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 26 orang (81.25%) dan yang menjawab kadag-kadang sebanyak 4 orang (12.5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang ada sudah cukup baik terkoordinasi walaupun masih ada beberapa bagian lagi yang harus di koordinasi dengan lebih baik lagi.

Tabel 4.10

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEKERJAAN
YANG DIHASILKAN PIMPINAN ADALAH HASIL KOORDINASI YANG
BAIK**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	23	71.87%
2	Kadang-kadang	7	21.87%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 23 orang (71.87%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (21.87%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah cukup baik dalam melakukan koordinasi yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.11

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BEDASARKAN KEPALA
PIMPINAN MEMILIKI TANGGUNG JAWAB YANG BAIK DALAM
MELAKSANAKAN PEKERJAANNYA**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	22	68.75%
2	Kadang-kadang	8	25%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 22 orang (68.75%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (25%) dan 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan belum melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal.

Tabel 4.12

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TANGGUNG
JAWAB YANG DI BERIKAN PIMPINAN SUDAH SESUAI YANG
DIHARAPKAN**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	81.25%
2	Kadang-kadang	2	6.25%
3	Tidak	4	12.5%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 26 orang (81.25%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6.25%) dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang (12.25%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah cukup maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya dari yang di harapkan para pegawai.

Tabel 4.13

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TANGGUNG
JAWAB YANG DI BERIKAN PIMPINAN SUDAH TEPAT**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	22	68.75%
2	Kadang-kadang	8	25%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Anget Tahun 2016 No. 9

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 22 orang (68.75%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (25%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang di berikan kepala pimpinan masih belum cukup maksimal.

3. Analisis Tabel Variabel Terikat

Tabel 4.14

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KUALITAS
HASIL KERJA PARA PEGAWAI DAPAT MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	23	71.87%
2	Kadang-kadang	7	21.87%

3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 23 orang (71.87%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (21.87%) dan yang menjawab tidak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja para pegawai sedikit tapi pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Tabel 4.15

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KINERJA
YANG SUDAH MAKSIMAL MENGHASILKAN KUALITAS
PEKERJAAN YANG BAIK**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	21	65.62%
2	Kadang-kadang	9	28.12%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 11

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 21 orang (65.62%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (28.12%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6.25%). Hal

ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan dari para pegawai yang ada saat ini adalah hasil pekerjaan yang belum cukup baik.

Tabel 4.16

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN
KINERJA YANG ADA ADALAH KUALITAS PEKERJAAN YANG
MAKSIMAL**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	23	71.87%
2	Kadang-kadang	7	21.87%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 23 orang (71.87%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (21.87%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada saat ini kurang dari maksimal tapi sudah bisa di katakan cukup baik.

Tabel 4.17

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KUALITAS
PEKERJAAN MEMBERIKAN PENGARUH DALAM PROSES
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	23	71.87%
2	Kadang-kadang	5	15.62%
3	Tidak	4	12.5%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 13

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 23 orang (71.87%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (15.62%) dan yang menjawab tidak 4 orang (12.5%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan para pegawai sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.18

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KINERJA
PEGAWAI SAAT INI HASIL KUANTITAS KERJA PARA PEGAWAI**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	28	87.5%
2	Kadang-kadang	1	3.12%
3	Tidak	3	9.37%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 14

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 28 orang (87.5%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak

1 orang (3.12%) dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang (9.37%). Hal ini menunjukkan hasil kerja para pegawai saat ini sudah cukup maksimal.

Tabel 4.19

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KINERJA
PEGAWAI SANGAT MENDUKUNG DALAM MENINGKATKAN
PEKERJAAN YANG ADA**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	21	65.62%
2	Kadang-kadang	4	12.5%
3	Tidak	7	21.87%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 15

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 21 orang (65.62%) dan yang menjawab kadang-kadang 4 orang (12.5) dan tidak 7 orang (21.87). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di lingkungan pekerjaan sedikit di pengaruhi oleh kinerja yang ada.

Tabel 4.20

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PARA
PEGAWAI SUDAH DISIPLIN DALAM MEMAKSIMALKAN WAKTU
KERJA**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
----	-------------------	--------	----------------

1	Ya	25	78.12%
2	Kadang-kadang	2	6.25%
3	Tidak	5	15.62%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 16

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 25 orang (78.12%) dan yang menjawab kadang-kadang 2 orang (6.25%) dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang (15.62%). Hal ini menunjukkan bahwa belum cukup disiplin dalam menggunakan waktu kerjanya.

Tabel 4.21

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENGGUNAAN
WAKTU JAM KERJA MEMPENGARUHI PROSES PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	81.25%
2	Kadang-kadang	4	12.5%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 17

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 26 orang (81.25%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak

4 orang (12.5%) dan yang menjawab tidak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan jam kerja yang tepat mampu membuat peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4.22

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KETEPATAN HAL YANG PALING PENTING DALAM MELAKSANAKAN SUATU PEKERJAAN

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	29	90.62%
2	Kadang-kadang	1	3.12%
3	Tidak	2	6.25%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2016 No. 18

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab ya sebanyak 29 orang (90.62%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (3.12%) dan yang menjawab tidak 2 orang (6.25%). Hal ini menunjukkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sangat diburuhkan adanya perencanaan yang tepat agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

B. Pembahasan Analisis Data

Pembahasan atau analisis data dari hasil penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan, maka peneliti akan menyajikan dalam bentuk

tabel tabulasi data kuantitatif dalam persentase. Sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan peneliti mempergunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment.

Adapun hasil jawaban angket dari responden yang di tuangkan dalam bentuk tabulasi jawaban responden, sebagai berikut:

1. Analisis Variabel Bebas (Kepemimpinan Demokratis)

Tabel 4.23

Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden

Terhadap Variabel Bebas (X) Kepemimpinan Demokratis

No Resp	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Juml ah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	3	2	3	3	2	1	3	3	1	21
2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	24
3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	23
4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	23
5	3	3	1	3	3	2	3	3	2	23
6	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24
7	3	3	3	3	1	3	1	3	3	23
8	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24

9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Sambungan Tabel 4.23

10	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25
11	3	3	2	3	3	3	3	1	2	23
12	2	3	3	1	3	3	3	3	2	23
13	3	3	3	1	3	3	3	1	3	23
14	3	3	1	3	3	3	2	3	2	23
15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
18	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25
19	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
20	2	3	3	1	3	3	3	3	3	24
21	2	3	3	3	3	1	3	3	2	23
22	1	3	3	3	3	3	3	2	3	24
23	3	2	3	1	3	2	1	3	3	21
24	1	3	3	3	3	2	3	3	3	24

25	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Sambungan Tabel 4.23

26	1	1	3	3	3	2	3	3	3	22
27	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25
28	2	3	3	3	1	2	3	3	3	23
29	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
30	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25
31	1	3	3	3	3	2	3	3	3	24
32	1	1	3	1	3	3	3	1	2	18

Sumber : Hasil Rangkuman Angket Variabel bebas

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa jawaban nilai tertinggi responden adalah 26 dan nilai jawaban terendah 21. Nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus nilai R sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 26 - 18$$

$$R = 8$$

Setelah jarak pengukuran R di ketahui, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{8}{3}$$

$$i = 2.66$$

Dibulatkan menjadi = 3

Berdasarkan nilai i , maka dibuat menjadi kategori tersebut dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 4.24

**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL
(KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS)**

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Tinggi(>26)	1	3.12%
2	Sedang (21-25)	30	93.75%
3	Rendah (18-20)	1	3.25%
Jumlah		32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Respondn Variabel Bebas

Berdasarkan jawaban hasil tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan demokratis di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan dalam kategori rendah. Hal ini terbukti dari distribusi penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variabel bebas tersebut sebanyak 30 orang (93.75%), meskipun masih ada yang mengatakan

kepemimpinan demokratis rendah dan tinggi tetapi jumlahnya sedikit tak sebanding dengan jawaban sedang. Berarti tingkat kepemimpinan demokratis berada pada kategori sedang.

3. Analisis Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.25

Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)

Kinerja Pegawai

No resp	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Juml ah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	21
2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	23
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
5	3	2	3	3	3	3	1	3	3	24
6	3	2	3	3	3	3	1	3	3	24
7	3	3	3	1	3	3	3	2	3	24
8	2	3	3	3	3	3	1	3	2	23
9	3	2	3	3	3	3	1	3	3	24

Sambungan Tabel 4.25

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
10	3	3	1	3	3	3	2	3	3	24
11	3	3	1	3	3	2	3	3	3	24
12	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
13	3	3	3	1	3	2	3	3	3	24
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
18	1	3	3	3	1	2	3	3	3	22
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24
21	3	2	3	3	3	1	3	3	3	24
22	3	2	3	3	3	1	3	3	3	24
23	2	3	3	3	3	1	3	3	3	24

Sambungan Tabel 4.25

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
24	3	3	2	3	3	3	3	1	3	24
25	2	3	3	3	3	1	3	3	3	24
26	3	2	3	1	3	3	3	3	3	24
27	3	3	2	3	3	3	3	1	3	24
28	3	1	3	2	3	3	3	3	3	24
29	2	3	2	3	3	1	3	2	3	22
30	3	2	2	3	3	1	3	3	3	23
31	2	3	3	2	1	3	3	3	3	23
32	2	1	3	3	3	1	2	3	3	21

Sumber : Hasil Rangkuman Angket Variabel Terikat

Berdasarkan hasil rangkuman jawaban angket yang telah disebarkan, i peroleh nilai jawaban responden variabel terikat (Kinerja Pegawai) yang tertinggi adalah 26 dan yang terendah adalah 21. Nilai tersebut dapat di pergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 26 - 21$$

$$R = 5$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat di cari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{5}{3}$$

$i = 1.66$ dibulatkan menjadi 2

Berdasarkan nilai i , maka dibuat menjadi kategori tersebut dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 4.26

**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL
TERIKAT (KINERJA PEGAWAI)**

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Tinggi (>25)	8	25%
2	Sedang (23-24)	20	62.5%
3	Rendah (21-22)	4	12.5%
Jumlah		32	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden Variabel Terikat

Berdasarkan jawaban hasil tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan tergolong sedang akibat dari kepemimpinan demokratis. Hal ini terbukti dari distribusi

penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variabel terikat tersebut sebanyak 20 orang (62.5%).

4. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya di buat tabel perhitungan nilai yang bertujuan untuk dapat mencari perhitungan rumus Keofisien Korelasi Product Moment sebagai berikut:

Tabel 4.27

**PERHITUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS (X) KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP VARIABEL TERIKAT (Y) KINERJA
PEGAWAI UNTUK ANALISA PRODUCT MOMENT**

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	21	21	441	441	441
2	24	23	576	529	552
3	23	25	529	625	575
4	23	25	529	625	575
5	23	24	529	576	552

Sambungan Tabel 4.27

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	24	24	576	576	576
7	23	24	529	576	552
8	24	23	576	529	552
9	25	24	625	576	600
10	25	24	625	576	600
11	25	24	625	576	600
12	23	25	529	625	575
13	23	24	529	576	552
14	23	26	529	676	598
15	25	26	625	676	650
16	25	26	625	676	650
17	26	26	676	676	676
18	25	22	625	484	550
19	25	26	625	676	650
20	24	24	576	576	576
21	23	24	529	576	552
22	24	24	576	576	576
23	21	24	441	576	504
24	24	24	576	576	576

Sambungan Tabel 4.27

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
25	25	24	625	576	576
26	22	24	484	576	600
27	25	24	625	576	528
28	23	24	529	576	552
29	25	22	625	484	550
30	25	23	625	529	575
31	24	23	576	529	552
32	18	21	324	441	378
	X=758	Y=767	X² = 18.034	Y² = 18.437	XY = 18.195

Dari hasil perhitungan pada diatas, maka selanjutnya hasil tersebut di sajikan untuk mendapatkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan demokratis) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang di ajukan dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment oleh Karl Person :

Diketahui :

$$n = 32$$

$$\sum X = 758$$

$$\sum Y = 767$$

$$\sum X^2 = 18.034$$

$$\sum Y^2 = 18.437$$

$$\sum XY = 18.195$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2) - (\sum x)^2} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}$$

$$r_{xy} = \frac{32(18.195) - (758)(767)}{\sqrt{\{32(18.034) - (758)^2\} \{32(18.437) - (767)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{582240 - 581386}{\sqrt{\{577088 - 574564\} \{589984 - 588289\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{854}{\sqrt{(2524)(1695)}}$$

$$r_{xy} = \frac{854}{\sqrt{4278180}}$$

$$r_{xy} = 0,412$$

Selanjutnya untuk melihat kategorisasi pengaruh dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

Tabel 4.28

INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI

R	Interprestasi
Kurang dari 0.02	Hubungan rendah sekali
0.02 – 0.40	Hubungan rendah tapi pasti

0.40 – 0.70	Hubungan yang cukup berarti
0.70 – 0.90	Hubungan yang tinggi
Lebih dari 0.90	Hubungan yang sangat tinggi

Dari perhitungan di atas, maka di peroleh hasil $r_{xy} = -1214$. Maka dapat di lihat korelasi antara variabel bebas (X) Kepemimpinan demokratis dengan variabel terikat (y) Kinerja pegawai berada pada tingkat yang sangat tinggi yaitu lebih dari 0.90. Jadi terdapat hubungan yang rendah tapi pasti antara variabel bebas (X) Kepemimpinan demokratis dengan variabel terikat (Y) Kinerja pegawai. Dengan demikian kinerja pegawai sedikit di pengaruhi oleh kepemimpinan demokratis.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 32 orang maka, perlu di uji signifikasinya dengan uji t :

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

$$t = \frac{0,412\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-(0,412)^2}}$$

$$t = \frac{0,412\sqrt{30}}{\sqrt{1-0,169}}$$

$$t = \frac{(0,412)(5,477)}{\sqrt{0,831}}$$

$$t = \frac{2,256524}{0,911592014}$$

$$t = 2,475$$

$$t \text{ tabel} =$$

Dengan demikian dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel, $2,475 >$

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan demokratis (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, maka digunakan rumus Regresi Linier sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bx$$

$$\alpha = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$n = 32$$

$$\sum x = 758$$

$$\sum y = 767$$

$$\sum X^2 = 18.034$$

$$\sum Y^2 = 18.437$$

$$\sum XY = 18.195$$

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) Kepemimpinan demokratis terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b(x)$$

Selanjutnya untuk mencari besarnya nilai a, maka berdasarkan rumus tersebut dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(767)(18034) - (758)(18195)}{32(18034) - 758 \times 758}$$

$$a = \frac{13832078 - 13791810}{557.088 - 574564}$$

$$a = \frac{40268}{-17476}$$

$$a = 2,304$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{32(18195) - (758)(767)}{32(18034) - (758)^2}$$

$$b = \frac{582240 - 581386}{577088 - 574564}$$

$$b = \frac{854}{2524}$$

$$b = 0,338$$

Setelah a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) Kepemimpinan demokratis terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 2,304 + 0,338 (x)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi adalah 26 dan nilai terendah adalah 18, dengan demikian kecendrungan perubahan nilai variabel bebas (X) Kepemimpinan demokratis dapat diketahui sebagai berikut :

1. Untuk variabel x tertinggi (26)

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 2,304 + 0,338 (26)$$

$$Y = 2,304 + 8,788$$

$$Y = 11,092$$

2. Untuk variabel terendah (18)

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 2,304 + 0,338 (18)$$

$$Y = 2,304 + 6,084$$

$$Y = 8,388$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (26) adalah 11,092 dan nilai minimumnya (18) adalah 8,388.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase (%) kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan adalah dengan menggunakan rumus determinasi yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut :

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

$$D = (0,412)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,169744 \times 100\%$$

$$D = 16,9744 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas, dapat dinyatakan bahwa besarnya persentase kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan adalah 16,9744 % sementara sisanya sebesar 83,0256 % adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari uraian yang telah di jelaskan diatas, ditemukan beberapa hasil dari penelitian ini, baik berupa masalah berkaitan dengan teoritis maupun masalah praktis judul pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di kantor camat kecamatan medan perjuangan. Dari hasil penelitian yang di dapat penulis di lapangan penelitian serta hasil analisis penulis, maka penulis membuat kesimpulan bahwa :

1. Kepemimpinan demokratis adalah suatu bentuk gaya seorang kepala pimpinan dalam memimpin bawahannya dengan cara tertentu. Dalam suatu instansi pemerintahn gaya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya sangat berpengaruh terhadap seluruh hasil yang di dapatnya. Pada Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang di gunakan pimpinan tersebut berada pada kategori sedang (93,75%) yang ditemukan pada jawaban masing-masing responden.
2. Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang di dapatkan setiap individu dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan berada dalam tingkat sedang (62,5%).
3. Kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan demokratis berkorelasi terhadap kinerja pegawai yang di buktikan dari hasil rumus r_{xy} yang berada pada posisi hubungan yang diperoleh $r_{xy} = 0,412$ dan berdasarkan uji t hitung lebih besar dari

4. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana tersebut di atas maka diperoleh $\alpha = 2,304$ dan $b = 0,338$. Selanjutnya hasil dari nilai tersebut dimasukkan ke dalam uji $Y = a + b(x)$ maka untuk hasil persamaan regresi linier sederhana variabel bebas (kepemimpinan demokratis) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah $Y = 2,304 + 0,338(26) = 11,092$.
5. Persentase besarnya pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan ditemukan hasilnya sebesar 16,974 % yang berarti 83,026 lagi kinerja pegawai dapat meningkat karna faktor-faktor lain.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui tentang pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan adalah :

1. Kepemimpinan demokratis merupakan hal yang cukup penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan hasil yang di dapatkan dari penelitian, idealnya kepemimpinan demokratis lebih tepat ditingkatkan dengan melakukan evaluasi secara berkala sehingga dapat diketahui batas dari keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis yang dilaksanakan. Dengan demikian akan terlihat kekurangan yang sering terjadi setiap melakukan evaluasi, sebagai bahan pertimbangan dalam memimpin suatu instansi.
2. Meskipun dari masing-masing responden memberikan respon yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Perjuangan,

tetapi masih sangat dibutuhkannya upaya seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada. Sebagai contoh masih masih buruknya kinerja pegawai yang ada di ketahui dari masih tingginya presentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standart yang ada di kantor tersebut.

3. Kualitas yang dihasilkan pemimpin itu sangat penting bagi sebuah instansi agar kinerja yang ada di suatu instansi meningkat dan dapat memberikan pelayanan yang baik dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012: **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga
- Bahtiar, Yanyan, 2006 : **Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis**, Erlangga
Jakarta
- Danim, Sudarman, 2010: **Kepemimpinan Pendidikan**, CV. Alfabeta Bandung
- Fahmi, Irham, 2011: **Analisis Kinerja Keuangan, Panduan bagi Akademis Manajer, dan Investor Untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan**, Alfabeta Bandung
- Handoko, Hani, 2000: **Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)**, UGM Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar, 2000: **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar, 2012: **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara Anwar, 2012: **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat
Jakarta
- Nursalam, 2008: **Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam praktek Keperawatan Profesi Edisi 2**, Salemba Medika Jakarta
- Mangkunegara, Anwar, 2014: **Evaluasi Kinerja SDM**, PT. Refika Aditama
- Nawawi, Hadari, 2006: **Kepemimpinan Yang Efektif**, Ugm Press Yogyakarta
- Nawawi, Hadari, 2000: **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gajah Mada University Press
- Robbins, Stephen P, 2008: **Perilaku Organisasi** , Salemba Empat Jakarta

Rozak, Abdul, 2008: **Pendidikan Kewarganegaraan Edisi Ketiga (Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani)**, PT. Prenada Media Group Jakarta

Shashkin, Marshall, 2002: **Prinsip Prinsip Kepemimpinan**, Erlangga

Siagian, Sondang P, 2003 : **Teori dan Praktek Kepemimpinan** , PT. Rineka Cipta Jakarta

Sudarmanto, 2009: **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)**, Pustaka Pelajar Yogyakarta

Sugiyono, 2009: **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Alfabeta Bandung

Sutrisno, Slamet, 2015: **Pendidikan Kewarganegaraan Edisi Keempat (Paradigma Terbaru Untuk Mahasiswa)**, CV. Alfabeta Bandung

Stogdill, 2005 : **Personal Factor Assosiciated With Leadership (Pemimpin dan kepemimpinan)**, Rajawali Press

Umar, Husein, 2003: **Metode Riset Perilaku Organisasi**, Gramedia

Veithzal, Rivai, 2004: **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, SPT. Grafindo Persada

Vithzal, Rivai, 2005: **Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**, PT. Raja Grafindo Persada

Winardi, 2000: **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Rineka Cipta Jakarta

Perundang-undangan

Undang-undang No 43 Tahun 1999 Pasal 12 Ayat 12 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Skripsi

Pengaruh kinerja pegawai terhadap pemberdayaan koperasi pada dinas koperasi kabupaten simeulue. Salman Alfarisi Tarbin Ys. 1203100018

Efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan fakir miskin terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kesejahteraan dan sosial provinsi sumatera utara. Andri Bachtiar Sitompul. 1203100140

Sumber lainnya

<http://pratamaherdian.blogspot.co.id/2012/01/pengertian-kepemimpinan-jenis-pemimpin.html>

<http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.co.id/2009/03/definisi-kepemimpinan.html>

<http://definisiahli.blogspot.co.id/2013/05/definisi-kinerja-menurut-ahli-tika.html>

http://teori-mgt-ian.blogspot.co.id/2011/01/pengertian-kinerja_20.html

<http://blog.sivitas.lipi.go.id/blog.cgi?isiblog&1253275195&&&1036006290&&1351745423&ayur001>

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN MEDAN
PERJUANGAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini ditujukan untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan tidak ada maksud terselubung.
2. Berikan tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak atau Ibu atas pernyataan yang di ajukan.
3. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak atau Ibu, peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pangkat Golongan :

Tanda Tangan Responden

(.....)

ANGKET

Variabel Bebas (X) Kepemimpinan demokratis

A. Pengambilan keputusan

1. Apakah menurut bapak/ibu pimpinan selalu melibatkan para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Apakah menurut bapak/ibu seluruh pegawai sudah ikut serta dalam proses pengambilan keputusan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Belum
3. Apakah menurut bapak/ibu keputusan yang diambil pimpinan adalah keputusan yang diambil bersama?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

B. Koordinasi yang baik

4. Apakah menurut bapak/ibu pimpinan sudah melaksanakan koordinasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya kepada seluruh pegawai ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Belum

5. Apakah menurut bapak/ibu pekerjaan yang ada sudah terkoordinasi dengan baik ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Belum
6. Apakah menurut bapak/ibu pekerjaan yang di hasilkan pimpinan adalah hasil koordinasi yang baik yang diterapkan pimpinan terhadap seluruh pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

C. Tanggung jawab

7. Apakah menurut bapak/ibu pimpinan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap diri sendiri dan para pegawainya dalam melaksanakan sebuah kepemimpinan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
8. Apakah menurut bapak/ibu tanggung jawab yang diberikan pimpinan sudah sesuai yang diharapkan para pegawai ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
9. Menurut bapak/ibu tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada dirinya dan para pegawai sudah tepat ?

- a. Ya
- b. Kadang-kadang
- c. Belum

Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai**A. Kualitas kerja yang dihasilkan**

1. Apakah menurut bapak/ibu, kualitas hasil kerja para pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut bapak/ibu apakah kinerja yang ada sudah maksimal menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Sudah
3. Apakah menurut bapak/ibu kinerja yang ada adalah hasil kualitas pekerjaan yang maksimal?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Sudah

B. Kuantitas jumlah hasil pekerjaan

4. Menurut bapak/ibu apakah kuantitas pekerjaan memberikan pengaruh dalam proses peningkatan kinerja pegawai ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

5. Apakah menurut bapak/ibu, kinerja pegawai yang ada saat ini adalah hasil dari kuantitas kerja para pegawai ?
- Ya
 - Kadang-kadang
 - Tidak
6. Apakah menurut bapak/ibu kinerja pegawai sangat mendukung dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan yang ada?
- Ya
 - Kadang-kadang
 - Tidak

C. Ketetapan waktu

7. Apakah menurut bapak/ibu para pegawai sudah disiplin dalam memaksimalkan waktu kerja yang ada ?
- Ya
 - Kadang-kadang
 - Sudah
8. Apakah menurut bapak/ibu penggunaan waktu jam kerja mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai ?
- Ya
 - Kadang-kadang
 - Tidak
9. Apakah menurut bapak/ibu ketepatan waktu adalah hal yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan ?
- Ya

- b. Kadang-kadang
- c. Tidak