

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan

Kabupaten Sinjai

Nur Wahid¹, Jumarni², Alyas³

¹²³ Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas

Muhammadiyah Makassar

Nurwahid139@gmail.com; jumarni@gmail.com; alyas@unismuh.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten sinjai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 untuk pegawai, dan sampelnya yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik deskriptif, korelasi, dan regresi sederhana. Berdasarkan korelasi dan regresi sederhana hasil penelitian ini dinas pendidikan menunjukkan kepemimpinan demokratis terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten sinjai. Adapun variabel kepemimpinan demokratis dapat memberikan pengaruh serta mempunyai hubungan dengan variabel kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten sinjai.

Kata Kunci: Pengaruh; Kepemimpinan; Kinerja;

Abstract

The purpose of the research are to find out the influence of democratic leadership in employee performance in the education office of Sinjai Regency performance in The type of the research is quantitative. The sample involved in research are eighty seven people for employees and hundred people for society and the sample used in the research is simple random sampling. In collecting data, the researcher used observation, questionnaire, and documentation. Data analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis, correlation, and simple regression. Based on the correlation and simple regression the result of the research shows that the influence employees in Education Office of Sinjai Regency. The leadership variable have a influence and have a relationship with employee performance in Education Office of Sinjai Regency

Keywords: Influence; Leadership; Performance;

Pendahuluan

Zaman yang serba cepat saat ini menuntut manusia untuk melakukan tindakan yang cepat juga, banyak persoalan dan masalah yang timbul dan instuisi membutuhkan pemecahan atau solusi yang

itu dan baru agar bisa menyelesaikan masalah dan persoalan yang ada seperti cara mengembangkan kemampuan itu agar bisa menghadapi kompetisi dimasa depan dan melakukan upaya agar visi dan misi yang telah dibuat bisa berjalan dengan baik.

Untuk mencapai semua itu di butuhkan pemimpin yang mampu mengambil keputusan oleh seorang pemimpin yang mempunyai kriteria seorang pemimpin, karena seorang pemimpin sangat berperan penting dalam membangun dan mengembangkan suatu instuisi atau organisasi yang setiap dipimpinya.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu : (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain yaitu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan 8 anggota kelompok dan bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan membentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya yang melalui berbagai cara, yang pada hakikatnya, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memberi contoh dari pemimpin dan pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan orgaisasi secara bersama-sama (Rivai. 2003).

Kinerja dalam setiap organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur

pimpinan dan pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan kinerjanya seorang pemimpin. Terdapat darisumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya, suatu organisasi dapat berjalan karena didalamnya ada pekerja yang aktif setiap organisasi.

Seorang pemimpin sebagai individu yang mampu mengarahkan setiap anggota ataupun mendorong anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin mampu memahami setiap anggotanya yang dimana kepribadiannya yang berbeda-beda dengan kepribadianya sendiri, pemimpin memiliki kepribadian yang memiliki kinerja yang baik, baik dalam bentuk kelompok untuk melaksanakan setiap kegiatan pemimpin mampu mengatasi bawahannya, setiap pemimpi memiliki pribadi sentral yang sangat besar dan pengaruhnya sangat besar terhadap bawahannya terlihat setiap perilakunya pada saat melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin dalam setiap organisasi mampu menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk membina kerja sama, mengarah dan mendorong kerja para bwahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal

juga didukung fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana sebagai seorang pemimpin salah satu dari manajemen memainkan perang yang sangat penting dalam mempengaruhi dan memberikan saran, sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, mengembangkan dan mememberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Sebagai upaya untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik “good governance”, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu, oleh karena itu dapat dirumuskan visi, misi, strategi dan nilai

acuan pemerintah yang menjadi pedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi tercapainya serta nilai-nilai sikap dan perilaku pegawai. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target tujuan kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang maka dapat tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berikenerja dengan baik.

Peraturan pemerintah nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri (Lembaran Negara Reoublik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142). Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk berhasil mencapai hasil kerja. Namun hasil kinerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Dinas Pendidikan seorang pegawai kurangnya motivasi dari seorang pemimpin yang dimana seorang pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Kepemimpinan merupakan inti manajemen. Memang demikianlah halnya

karena kepemimpinan merupakan ‘motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi’(Siagian. 2014)

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amirullah. 2015).

Kepemimpinan dibagi menjadi 2 konsep yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, pemimpin difokuskan pada apa yang dilakukan oleh para pemimpinnya yaitu dimana proses pada pimpinan menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang manajer (Griffin. 2000).

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusah dipimpinnya atau mereka yang berusah dipimpinnya atau mungkin mereka yang sedang mengamati dari luar organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian paling penting dalam suatu organisasi yang

dimana organisasi tersebut tersusun atas dasar atau pembagian tugas-tugas yang berbeda yang harus dilaksanakan, adanya perbedaan tugas bagi setiap individu dalam organisasi merupakan penentuan dari seorang pemimpin sesuai dengan keahlian setiap pegawai, adanya berbagai peranan dan tugas mengakibatkan perlu pengaturan dan koordinasi yang dilakukan seorang pemimpin.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya (Pasolong. 2010)

Ada juga yang lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurut performance atau kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Pasolong. 2007).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja ‘job performance’ sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kinerja adalah hasil dari aplikasi kombinasi antara sustaining dan accelerating leadership behavior. kedua bentuk perilaku kepemimpinan dapat dimanifestasikan dengan cara yang berbeda. Cara terpenting adalah melalui fokus dan action, people atau system, atau kombinasi diantaranya.

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan

secara bergantian dengan ukuran kinerja ‘performance measures’, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Terdapat dua indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya dilakukan perlu adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Kinerja adalah hasil dari aplikasi kombinasi antara sustaining dan accelerating leadership behavior. kedua bentuk perilaku kepemimpinan dapat dimanifestasikan dengan cara yang berbeda. Cara terpenting adalah melalui fokus dan action, people atau system, atau kombinasi diantaranya (Stuart-Korze. 2006)

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja ‘performance measures’, tetapi banyak pula yang membedakannya. dengan hasil yang dikuantitatifkan (Wibowo. 2016).

Tipe kepemimpinan demokratis dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran pendapat, dan

nasehat dari bawahan melalui forum musyawarah untuk mencapai tujuan. Tipe pemimpin ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya jadi seorang pemimpin pengaruhnya sangat besar terhadap bawahannya. Dimana seorang pegawai harus mampu menerima tugas dari seorang pemimpin.

Metode

Waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan mulai tanggal 14 april 2018 sampai dengan 16 juni 2018 dan penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Untuk mengetahui dan melihat secara langsung bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi Serta, Kuesioner (sugiyono. 2007).

Jenis data dalam tulisan ini antara lain hasil survei, surat kabar, dokumen, dan juga hasil penelitian lainnya. Data yang dikumpulkan kemudian diolah dan dikodifikasikan kemudian dianalisis (Y.A Hilman. 2018)

Hasil dan Pembahasan

Jumlah pegawai sebanyak 111 pegawai. Dan mengambil sampel sebanyak 87 responden. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan demokratis di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, dengan beberapa indikator yang dijabarkan sesuai dengan permasalahan penelitian ini. Maka penelitian terdahulu membagikan beberapa kuesioner kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai sdengan pengambilan data dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai. Kuesioner yang disebarkan di dinas pendidikan kabupaten sinjai sebanyak 87 kuesioner untuk diisi oleh responden dan kuesioner yang kembali sebanyak 75 kuesioner yang di isi oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Tabel 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	31%
Perempuan	48	55%
Kuesioner tidak kembali	12	14%
Total	87	100%

Sumber: Hasil olahan data primer, (Mei 2018)

Dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai dinas pendidikan kabupaten sinjai, bahwa respooden dengan jenis kelamin pria sebanyak 27 orang dengan persentase (31%), responden jenis kelamin wanita sebanyak 48 dengann persentase (55%) sedangkan kuesiner yang tidak kembali sebanyak 12 kuesioner dengan persentase (14%), jadi sebagian besar

pegawai wanita lebih banyak di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Data yang diperoleh bahwa yang menjadi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai juga memiliki tingkat usia yang berbeda-beda agar lebih jelas maka, data responden berdasarkan umur, penulis disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3 Persentase responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25	34	40%
27-30	19	22%
31-39	13	15%
41-43	3	3%
47-53	6	6%
Kuesiner tidak kembali	12	14%
Total	87	100%

Sumber: Hasil olahan data primer, (Mei 2018)

Data responden berdasarkan umur responden persentase tingkat usia responden paling banyak 20-25 tahun sebanyak 34 responden (40%), responden dengan usia 27-30 tahun

sebanyak 19 responden (22%), sedangkan pada usia 31-39 tahun sebanyak 13 responden (15%), pada usia 41- 43 tahun sebanyak 3 responden (3%), usia 47-53 tahun

sebanyak 6 responden 6%. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 tingkat persentase (14%).

Pendidikan Kabupaten Sinjai memiliki pekerjaan yang berbeda dilihat pada tabel dibawah ini.

Dari data yang di peroleh yang dimana bahwa pegawai di Dinas

Tabel 4 Persentase Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
PNS	20	23%
Honorer	55	63%
Kuesioner tidak kembali	12	14%
Total	87	100%

Sumber: Hasil olahan data primer, (Mei 2018)

Responden berdasarkan pekerjaan, dapat dilihat pada Pegawai Negri Sipil (PNS) sebanyak 20 responden (23%), sedangkan honorer sebanyak 55 responden (63%), dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 dengan persentase (14%).

kabupaten sinjai, kedua varibel tersebut dibuatknn tabel frekuensi dan persentase. Variabel kepemimpinan demokratis (variabel X) diukur menggunakan kategori sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sedangkan variabel kinerja (variabe Y) sama dengn kategori yang digunakan pada variabel.

Untuk memperoleh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan

Tabel 5 Kriteria Jawaban Responden

No	Indikator Demokraris (X)	Nilai Tafsiraan Jawaban Responden	Tafsiran Kualitatif
1	Partisipatif	90%	Sangat baik
2	Pengambian keputusan	86%	Sangat baik

Sumber: Hasil olahan data primer, (Mei 2018)

Berdasarkan pada tabel diatas kriteria jawaban responden pada variabel (X) kepemimpinan demokratis indikator partisipatif dari hasil perhitungan nilai tafsiran jawaban respoonden sebesar 90% maka dikatakan tafsiran kualitatif

sangat baik sedangkan indikator pengambilan keputusan dari hasil perhitungan nilai tafsiran jawaban respnden sebesar 86% maka tafsiran kualitatifnya sangat baik.

Tabel 6 Kriteria Jawaban Responden

No	Indikator Kinerja (Y)	Nilai Tafsiraan Jawaban Responden	Tafsiran Kualitatif
1	Kualiitas pekerjaan	76%	Baik
2	Kuantitas pekerjan	81%	Sangat baik
3	Sikap	74%	Baik
4	Kerjasama	91%	Sangat baik
5	Komunkasi	76%	Baik

Sumber: Hasil olahan data primer, (Mei 2018)

Dilihat dari tabel diatas indikator kinerja (Y) kualitas pekerjaan berdasarkan hitungan nilai tafsiran jawaban responden sebesar 76% maka tafsiran kualitatif adalah baik, indikator kuantitas pekerjaan berdasarkan perhitungan nilai tafsiran jawaban responden sebesar 81% maka tafsiran kwaitatif adalah sangat baik, indikator sikap berdasarkan hsil perhitungan yang didapat niali tafsiran jawabaan responden sebesar 74% maaka tafsiran kuallitatif adalah baik, indikator kerjasama berdasarkan hasil perhitungan nilai tafsiran

jawaban responden sebebsar 91% mak tafsiran kualitatif adalah sangat baik dan ndikator terakhir komuniikasi berdasarkan hasil perhitungan nilai tafsiran jawaban responden sebesar 76% maka tafsiran kualitatif adalah baik.

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengungkapkan ketetapan gejala yang dapat diukur, validitas alat ukur yang dicari dengan menguji korelasi antara skor butir dengan skor faktor yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Korelasi antara skor pertanyaan dengan skor

total signifikan. Hal ini yang ditunjukkan pada ukuran statistik tertentu yaitu angka korelasi dimana angka korelasi yang diperoleh harus lebih besar dari *critical value* yang diisyaratkan. Teknik pengukuran yang digunakan adalah teknik *product moment* dari Pearson r_{tabel} diperoleh dari nilai-nilai r *product moment* dalam bukunya Hasan (198:2010). Responden 75 maka $df=n-2$, $df=75-2=73$, didapatkan angka r tabel $73=0,227$ pengujian validitas SPSS 23 dinyatakan secara keseluruhan pernyataan dinyatakan valid semua dimana r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat digunakan untuk meneliti suatu obyek. Uji penelitian ini digunakan SPSS 23 uji reliabilitas terhadap kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat digunakan, dengan adanya uji reliabilitas ini dapat diketahui apakah data yang didapatkan reliabel atau tidak.

Dari hasil uji SPSS 23 bahwa semua pernyataan dinyatakan semua reliabel, hal ini dapat dilihat dari

nilai alpha. maka kuesioner dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk meneliti pada penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang digunakan berupa angket sebagai teknik untuk mengumpulkan data untuk variabel X sebagai variabel kepemimpinan demokratis dan nilai angket pada variabel Y sebagai variabel kinerja pegawai.

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam korelasi mempunyai dua arah, yaitu searah dan tidak searah. Pada SPSS hal ini ditandai dengan *two tailed* arah korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi positif, maka hubungan kedua variabel searah dan begitupun sebaliknya.

Uji korelasi untuk dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap

kinerja pegawai pada dinas analisis korelasi dapat lihat pada pendidikan kabupaten sinjai, hasil tabel berikut:

Tabel 7 Correlations

		Kepemimpinan	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.469**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Sumber: Output SPSS versi 23,0

Dari hasil output diatas nilai sig untuk pengaruh kepemimpinan demokratis untuk kinerja $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan ada hubungan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja. Sedangkan nilai pearson correlation 0,463 jadi tingkat hubungan kepemimpinan demokratis dengan kinerja termasuk kategori sedang dan dilihat dari arah pedoman positif. Artinya dapat disimpulkan kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan berkorelasi sedang.

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis regresi penelitian ini yang digunakan untuk menguji

pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai. Penyelesaian model regresi linear sederhana ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 *for windows* adapun hasilnya sebagai berikut:

Model summary menjelaskan seberapa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,469 dan dijelaskan seberapa besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output di atas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,220 yang mengandung artian bahwa pengaruh variabel bebas kepemimpinan

demokratis terhadap variabel terikat 22,0%, sedangkan sisanya kinerja pegawai adalah sebesar dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850.655	1	850.655	20.623	.000 ^b
	Residual	3011.132	73	41.248		
	Total	3861.787	74			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Sumber : Output SPSS versi 23,0

Berdasarkan Pada tabel di atas, hal ini menunjukkan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel kepemimpinan demokratis (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari tabel output anova di atas, terlihat bahwa F hitung yang

diperoleh adalah sebesar 20,62 dengan signifikan/probabilitas 0,000 yang $\leq 0,05$, berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.

Tabel 9 Regresi sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.167	12.672		3.407	.001
	Kepemimpinan	1.296	.285	.469	4.541	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS versi 23,0

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, kolom B pada constant (a) adalah 43,16 sedang nilai kepemimpinan demokratis 1,296 (b) sehingga persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a + bX = 43,167 + 1,296X$ Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1).

Konstant sebesar 43,167 artinya jika kepemimpinan demokratis nilainya "1" maka kinerja pegawai nilainya positif sebesar 43,167. 2). Koefisien regresi variabel kepemimpinan demokratis memberikan nilai sebesar 1,296 artinya kepemimpinan demokratis memiliki kenaikan 1%

maka kenaikan kinerja pegawai memiliki peningkatan.

Kepemimpinan demokratis banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam setiap kegiatan mempengaruhi bawahannya yaitu, salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis yang dimana perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang mencoba mempengaruhi kinerja orang lain.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan setelah analisis data dan pembahasan tentang kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten sinjai bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil analisis linear berganda dan uji F terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengambilan keputusan (X_1), partisipatif (X_2), terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Dari hasil uji T, menyatakan bahwa variabel pengambilan keputusan dan partisipatif memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai.

Daftar Pustaka

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Mitra Wacana Media.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpi Pembelajarn*. Yogyakarta:CV Gamma Media.
- Giffing. Ricky. (2000). *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Pasolong. (2010). *Teori Adminitrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. Veitzhal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisaasi*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian. Sondang P. (2014). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Stuart-Korze. R. (2006).. *performance. The Secrets Of Succesful Behaviour*. London: FT Prentice Hall.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Y.A Hilman, (2018). Praktik Upeti dalam Tradisi Hegemoni Nusantara (Tela'ah kritis terhadap praktik mengakar KKN di Indonesia. *Historia*, (6)2, 309 - 320, 10.24127/hj.v6i2.1268