

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PENGURUS DEWAN EKSEKUTIF
MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

ILFA ZAHRIANI

NIM. 220206010



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

BANDA ACEH 2026

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PENGURUS DEWAN EKSEKUTIF
MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Ilmu Manajemen
Pendidikan Islam

Oleh:

ILEA ZAHRIANI
NIM. 220206010

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

Pembimbing Skripsi,

Nelliraharti, S. Pd. I. M. Pd
NIP : 198112052023212021

Ketua Prodi,

Dr. Safriadi, S. Pd. I. M. Pd.
NIP : 198010052010031001

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PENGURUS DEWAN EKSEKUTIF
MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal :

Kamis, 05 Februari 2026

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,

Nelliraharti, S. Pd. I. M. Pd.
NIP. 198112052023212021

Sekretaris,

Dr. Murni, M. Pd.
NIP. 198212072025212006

Penguji I,

Nursalami, S. Pd. I. M. Pd.
NIP. 197902162014112001

Penguji II,

Dr. Iis Marsithah, S. Pd. I. M. Pd.
NIP. 198607122025212022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Banda Aceh



Prof. Safrul Muluk, S. Ag., M.A., M. Ed., Ph. D.
NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilfa Zahriani
NIM : 220206010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pengurus Dewa Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh** adalah benar karya ilmiah saya, kecuali lampiran yang di sebut sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalam, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Banda Aceh, 03 Febuari 2026

Yang Menyatakan,



ABSTRAK

Nama : Ilfa Zahriani
Nim : 210206010
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Tebal Skripsi : 106 Lembar
Pembimbing : Nelliraharti, S. Pd. I., M. Pd.
Kata Kunci : Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Pengurus, Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA).

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi mahasiswa, khususnya pada Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Gaya kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi aktif, keterbukaan, komunikasi dua arah, serta musyawarah dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mampu mendorong rasa tanggung jawab dan kerja sama antar pengurus dalam melaksanakan program kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus DEMA serta besarnya pengaruh yang diberikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh pengurus DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry periode 2025–2026 yang berjumlah 85 orang, dengan sampel sebanyak 70 responden yang ditentukan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan. Pengumpulan data dilakukan melalui angket berskala Likert yang mengukur variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pengurus. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,893 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus DEMA. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,8% variasi kinerja pengurus dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pengurus DEMA dan perlu terus diterapkan serta dikembangkan dalam praktik kepemimpinan organisasi kemahasiswaan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Adapun penulisan skripsi ini sebagai syarat bagi peneliti untuk Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Program Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, M.A., M.Ed., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf dan jajarannya.
3. Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta staf dan jajarannya.
4. Nelliraharti, S. Pd. I., M. Pd. selaku Pembimbing skripsi penulis yang telah memberikan arahan, bimbingan serta motivasi yang berarti bagi penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta kerja sama yang baik selama proses penelitian berlangsung.
6. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang dan mendukung penulis baik segi moral maupun material sehingga proposal ini dapat terselesaikan.

7. Terimakasih juga untuk seluruh dosen dan juga teman-teman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2022 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
8. Seluruh dosen dan staf Fakultas yang telah memberikan ilmu dan pelayanan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan dengan berlipat ganda.

Banda Aceh 15 November 2025

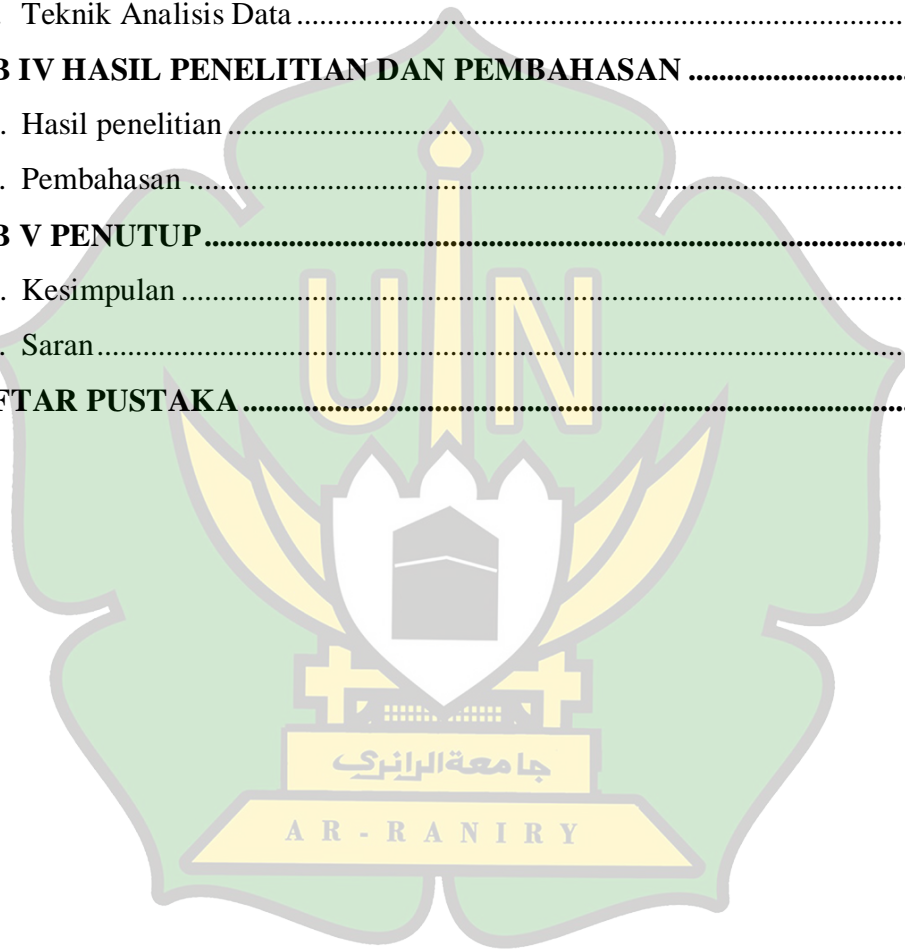
Ilfa Zahriani
NIM.210206050



DAFTAR ISI

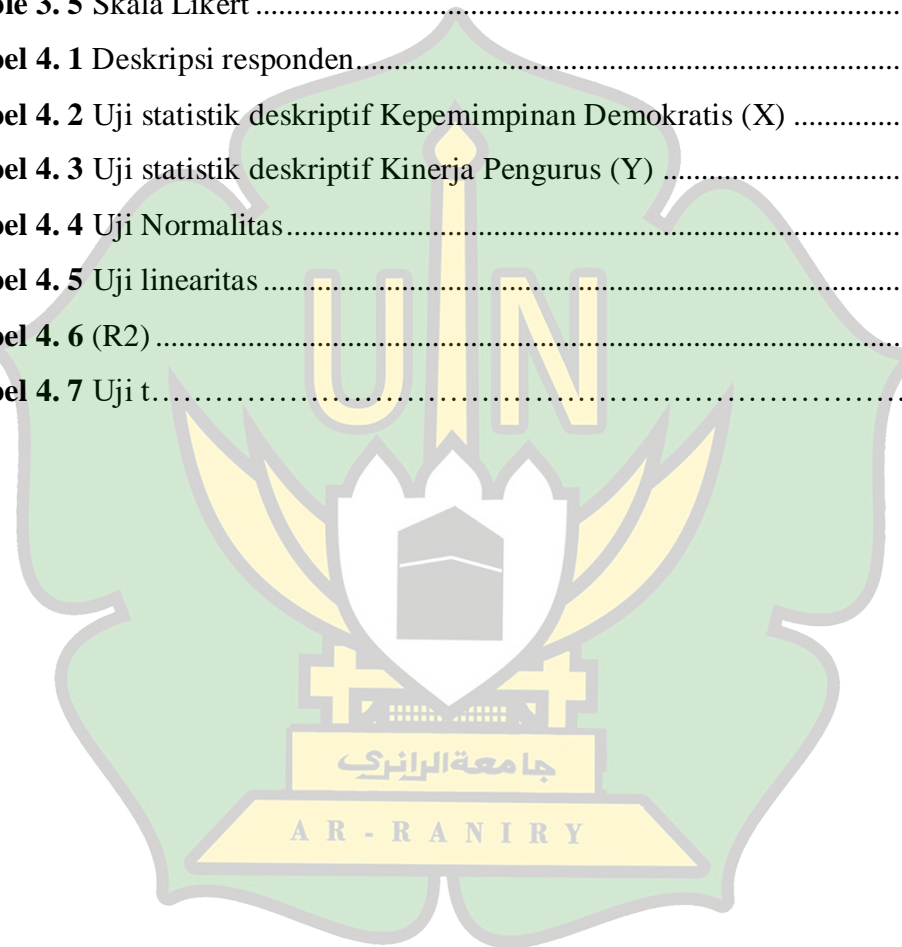
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Hipotesis Penelitian.....	4
E. Manfaat penelitian.....	5
F. Definisi Operasional.....	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Konsep Kepemimpinan.....	9
1. Pengertian Kepemimpinan.....	9
2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan dalam Organisasi	11
B. Gaya kepemimpinan Demokratis	15
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	15
2. Indikator Gaya kepemimpinan Demokratis	20
C. Konsep Kinerja Pengurus.....	21
1. Pengertian Kinerja Pengurus.....	21
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pengurus	25
3. Indikator kinerja Pengurus	27
D. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja pengurus	28

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Instrumen penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil penelitian	48
B. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Instrumen Kepemimpinan Demokratis Variabel X.....	32
Tabel 3. 2 Instrumen Kinerja Pengurus Variabel Y	34
Tabel 3. 3 Uji Validitas	37
Tabel 3. 4 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	40
Table 3. 5 Skala Likert	41
Tabel 4. 1 Deskripsi responden.....	48
Tabel 4. 2 Uji statistik deskriptif Kepemimpinan Demokratis (X)	49
Tabel 4. 3 Uji statistik deskriptif Kinerja Pengurus (Y)	50
Tabel 4. 4 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4. 5 Uji linearitas	52
Tabel 4. 6 (R2)	54
Tabel 4. 7 Uji t.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gaya kepemimpinan demokratis terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan ditunjukkan melalui persamaan regresi yang linear dan bermakna, yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penerapan gaya kepemimpinan demokratis. Setiawan juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹

Namun demikian, kinerja pegawai tidak selalu berada pada kondisi optimal karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pimpinan memengaruhi perilaku bawahannya dalam organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Dalam gaya ini, pimpinan menghargai kemampuan dan potensi setiap anggota serta memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun kritik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi sama pentingnya dengan gaya kepemimpinan. Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi terbesar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan keyakinan bahwa ketika organisasi mencapai tujuannya, ambisi individu anggotanya juga akan terwujud. Motivasi kerja

¹ Turmono, Ina Kurnia Sari, dan Nandar Ardiyanzah. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2 : 55–65. (2021)

memiliki peran yang besar dan juga memberikan pengaruh signifikan kepada tingkat efektivitas kerja karyawan karena jika tidak ada motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaannya tidak akan terselesaikan dengan baik dan lancar. Kesuksesan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan berperan dalam kemajuan perusahaan dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu setiap upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.²

Kepemimpinan merupakan Salah Satu aspek penting dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks individu maupun organisasi. Dalam organisasi, kepemimpinan berfungsi sebagai motor Penggerak yang memastikan semua komponen organisasi berjalan sesuai tujuan. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai Pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan Inspirator bagi bagi anggotanya. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan menjadi salah satu keterampilan yang utama harus di kembangkan, terutama di kalangan mahasiswa Sebagai generasi penerus bangsa.

Dalam dunia Pendidikan Mahasiswa tidak hanya di tuntut untuk unggul secara akademik, tetapi juga mampu memimpin dan berorganisasi. kemampuan ini menjadi dasar bagi mereka untuk berkontribusi di masyarakat setelah selesaikan Pendidikan. Namun untuk menjadi Pemimpin yang baik, mahasiswa memerlukan Pembina yang terarah, baik dari segi teori maupun Praktik Salah satu cara efektif untuk membangun keterampilan ini adalah melalui Pelatihan kepemimpinan.

Kepemimpinan biasanya dirancang untuk memberikan Pemahaman mendalam tentang konsep dasar kepemimpinan, melatih keterampilan manajerial, serta membangun karakter yang diperlukan untuk menjadi Pemimpin yang efektif. Program seperti ini hanya Penting bagi individu, tetapi juga bagi organisasi

² Nurun Nadiva Salsabila Anan, Ronny Malavia Mardani, dan Muhammad Sirojuddin Amin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja," *Elektronik Jurnal Riset Manajemen (E-JRM)*, Universitas Islam Malang, Vol. 3, No. 2 : 101–110. (2023)

tempat mereka bernaung. Sebuah organisasi akan berhasil mencapai tujuannya jika dipimpin oleh individu yang kompeten, Visioner dan mampu menggerakkan anggotanya, dan akan mendapatkan tujuan yang baik.³

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting yang berperan dalam menentukan tingkat kepuasan serta kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan manajemen. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola sikap, norma, dan perilaku yang dimiliki seorang pemimpin dalam memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak para bawahannya agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengalaman penulis yang beberapa kali terlibat dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi mahasiswa, penulis mengamati adanya perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pengelolaan organisasi. Dalam beberapa kegiatan, terlihat bahwa pimpinan organisasi menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan demokratis, seperti keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, pelibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, serta komunikasi dua arah yang efektif. Pola kepemimpinan tersebut menunjukkan dampak positif terhadap partisipasi anggota, kerja sama tim, dan kelancaran pelaksanaan program kerja. Pengalaman empiris ini mendorong penulis untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa secara sistematis dan terukur.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini sering disebut sebagai kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, kepemimpinan yang menekankan kesetaraan, serta kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Dalam

³ Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press. (2020)

penerapannya, pemimpin melibatkan bawahan melalui proses konsultasi dalam merumuskan tindakan dan mengambil keputusan secara bersama-sama.⁴

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus dewan eksekutif mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih bersifat praduga atau dugaan awal, karena kebenarannya harus dibuktikan melalui analisis data empiris yang dikumpulkan.⁵ Hipotesis berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti untuk mengarahkan pengumpulan data, memilih metode analisis, serta menguji hubungan antarvariabel secara sistematis. Dengan adanya hipotesis, penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memungkinkan peneliti untuk melakukan penilaian sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- **Hipotesis Alternatif (H_a):** Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry.

⁴ Dara Ananda Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai* (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2025)

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022). hlm. 96.

- **Hipotesis Nol (H_0):** Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen kepemimpinan dan organisasi kemahasiswaan. Secara teoretis, hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas kajian mengenai gaya kepemimpinan demokratis serta keterkaitannya dengan kinerja organisasi, terutama pada organisasi mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah ada terkait efektivitas gaya kepemimpinan demokratis dalam membangun lingkungan organisasi yang partisipatif, transparan, dan mampu mendorong peningkatan kinerja anggota. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dalam konteks organisasi nirlaba maupun lembaga pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sebagai bahan evaluasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, khususnya gaya kepemimpinan demokratis. Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, para pengurus dapat menciptakan suasana kerja yang partisipatif, terbuka terhadap ide dan kritik, serta mampu itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi dosen pembina organisasi, mahasiswa lainnya, maupun organisasi kemahasiswaan di fakultas atau perguruan tinggi lain. Temuan yang diperoleh diharapkan bisa memberikan inspirasi dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat dan membina anggota organisasi agar lebih bertanggung jawab, komunikatif, dan produktif. Dengan demikian,

pengelolaan organisasi mahasiswa dapat berjalan lebih efektif dan berorientasi pada pengembangan potensi kepemimpinan dan kinerja anggotanya.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan makna dari setiap variabel yang diteliti agar tidak terjadi perbedaan penafsiran. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya partisipasi aktif anggota dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka, dan pemimpin yang mendorong keterlibatan serta kerja sama tim dalam pelaksanaan tugas. Gaya kepemimpinan ini diukur melalui indikator seperti: (1) partisipasi dalam pengambilan keputusan, (2) kebebasan berpendapat, (3) pemberian motivasi, dan (4) tanggung jawab bersama.

Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pengurus DEMA, yang dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh para pengurus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1) ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, (2) kualitas hasil kerja, (3) tanggung jawab terhadap tugas, dan (4) kemampuan bekerja sama dalam tim. Setiap indikator dari kedua variabel tersebut akan diukur menggunakan skala Likert melalui angket tertutup yang disebarakan kepada responden. Dengan definisi operasional ini, diharapkan setiap variabel dapat diukur secara jelas, objektif, dan dapat dianalisis secara kuantitatif.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Gaol dan Panjaitan berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Pollung Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2023*” (2024) meneliti pengaruh penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sikap kepala sekolah yang terbuka, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta menjalin komunikasi yang baik terbukti

mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru. Penelitian ini relevan karena membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis efektif diterapkan dalam konteks organisasi pendidikan, termasuk sebagai rujukan bagi organisasi kemahasiswaan.⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Panggau dan Sundari berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*” (2024) mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan bersama motivasi kerja. Penerapan kepemimpinan yang demokratis terbukti mampu meningkatkan semangat kerja serta partisipasi anggota dalam organisasi. Temuan ini memperkuat anggapan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berperan penting dalam meningkatkan kinerja, khususnya pada organisasi yang menuntut kerja sama tim yang solid.⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Rinaldhi, Pratiwi, dan Kholiq berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Leadership on Student Organizational Performance through Work Commitment*” (2024) meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi mahasiswa DEMA Fakultas Tarbiyah IAIN Ponorogo melalui variabel komitmen kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa, khususnya melalui penguatan komitmen kerja dan rasa tanggung jawab para anggotanya.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Bili, Graha, dan Puspitosari Suharso berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, dan*

⁶ Lumban Gaol & Panjaitan. *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Pollung Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2023*. Jurnal Pendidikan dan Media Pembelajaran (JUNDIKMA), 3(1), 17–27. (2024).

⁷ Panggau, Y., & Sundari. *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(2), 145–156. (2024).

⁸ Rinaldhi, Pratiwi & Kholiq. *The influence of organizational culture and leadership on student organizational performance through work commitment*. JED (Jurnal Etika Demokrasi), 9(3), 353–365. (2024)

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang” (2024) mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada lembaga pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penerapan prinsip musyawarah, keterbukaan, serta keadilan oleh pimpinan terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja sekaligus loyalitas pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat diterapkan secara efektif pada berbagai jenis organisasi, termasuk organisasi kemahasiswaan.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah dan Afiah Mukhtar berjudul “*Meningkatkan Kinerja dengan Menyelaraskan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*” (2024) menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif serta budaya organisasi yang kuat memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kolaborasi, inovasi, dan tumbuhnya rasa memiliki di antara anggota organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, budaya organisasi yang sehat berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.¹⁰

⁹ Bili, Graha, & Suharso. *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang*. *Edunomika*, 8(4), 1–9. (2024).

¹⁰ Asmawiyah & Mukhtar. *Meningkatkan kinerja dengan menyelaraskan kepemimpinan dan budaya organisasi*. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1), 772–778. (2024).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan pada perspektif Islam dipahami sebagai suatu keniscayaan dalam kehidupan manusia, karena manusia secara fitrah hidup dalam komunitas yang memerlukan pengaturan dan arahan. Kepemimpinan dipandang sebagai amanah dari Allah SWT yang melekat pada peran seseorang sebagai khalifah fil ardh (wakil Allah di bumi). Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak dipahami semata-mata sebagai bentuk kekuasaan atau kedudukan struktural, tetapi sebagai amanah moral dan spiritual yang bertujuan untuk menegakkan keadilan, kemanfaatan, dan kebenaran berdasarkan nilai-nilai syariat Islam.

kepemimpinan dalam Islam memiliki dimensi yang luas, mencakup kepemimpinan diri sendiri dan kepemimpinan terhadap orang lain. Al-Qur'an menggunakan beberapa istilah untuk menggambarkan konsep kepemimpinan, seperti khalifah, imam, dan uli al-amri, yang masing-masing menegaskan fungsi pemimpin sebagai pengarah, penentu kebijakan, dan penanggung jawab urusan umat. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan visi, menjadi teladan, serta menjalankan kepemimpinannya berdasarkan prinsip keadilan, amanah, dan musyawarah, bukan atas dasar hawa nafsu atau kepentingan pribadi.

Konsep kepemimpinan dalam Islam menekankan keseimbangan antara otoritas dan tanggung jawab. Kepemimpinan ideal tidak bersifat otoriter, tetapi partisipatif dan berorientasi pada pelayanan. Prinsip-prinsip seperti amanah, adil, syura (musyawarah), serta amar ma'ruf nahi munkar menjadi fondasi utama dalam menjalankan kepemimpinan. Konsep ini menegaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur dari capaian duniawi, tetapi juga dari pertanggungjawaban moral dan spiritual di hadapan Allah SWT.¹¹

¹¹ Zuhdi. *Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam*. Akademika, 19(1), 35–54. (2020).

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan mengajak orang lain melalui komunikasi agar tujuan bersama dapat tercapai. Kepemimpinan tidak sekadar memberikan arahan, tetapi juga melibatkan upaya menumbuhkan perubahan positif, membangun kepercayaan, dan memperoleh dukungan dari anggota yang dipimpin. Dengan demikian, kepemimpinan berfungsi sebagai kekuatan dinamis yang penting dalam memotivasi dan mengoordinasikan organisasi sehingga sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan memiliki makna yang luas dan mendalam. Kepemimpinan dikaitkan dengan konsep khalifah, yang secara etimologis berarti pengganti atau wakil. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan amanah dari Allah SWT yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Setiap individu pada dasarnya merupakan pemimpin, setidaknya bagi dirinya sendiri dan keluarganya, sehingga kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual.

Kepemimpinan dalam perspektif Islam harus berlandaskan pada nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis, seperti keadilan, amanah, musyawarah, dan keteladanan. Seorang pemimpin diharapkan mampu membimbing dan mengarahkan anggota menuju perbaikan, serta menjalankan tugas kepemimpinan sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan dalam Islam tidak semata-mata dinilai dari pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dari kemampuan pemimpin menegakkan nilai-nilai keislaman dalam setiap kebijakan dan tindakannya.¹²

Kepemimpinan dalam organisasi dipahami sebagai proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memberi teladan kepada anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama. Keberadaan pemimpin menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang efektif, koordinasi dan pengelolaan sumber daya organisasi akan sulit berjalan secara

¹² Fazillah. *Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam*. Jurnal FTK MPI, 12(1), 112–134. (2023).

optimal. Dengan demikian, kepemimpinan tidak sekadar terkait dengan jabatan formal, melainkan juga mencakup kemampuan individu dalam mengelola anggota dan dinamika organisasi.

kepemimpinan memiliki sifat kolektif, artinya setiap tindakan dan perilaku pemimpin akan berdampak langsung terhadap seluruh anggota organisasi. Pemimpin dituntut mampu membangun hubungan yang baik, memberikan motivasi, serta menumbuhkan rasa percaya di antara anggota organisasi. Kepemimpinan yang efektif bukan diukur dari lamanya seseorang menjabat, melainkan dari kemampuannya menciptakan pemimpin-pemimpin baru yang mandiri dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan juga menuntut fleksibilitas, kemampuan komunikasi, serta kecakapan analitis dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan, termasuk di era digital. Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi organisasi, sekaligus tetap menjaga nilai-nilai dasar seperti tanggung jawab, keteladanan, dan kerja sama. Dengan demikian, kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak utama yang memastikan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan berkelanjutan.¹³

2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan memegang peran strategis dalam pengembangan organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan lingkungan. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam mengelola potensi sumber daya manusia, menyempurnakan struktur dan sistem kerja, serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Melalui kepemimpinan yang efektif, organisasi tidak hanya mampu mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga mempertahankan keberlangsungan dan meningkatkan daya saing dalam jangka panjang.

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki fungsi utama sebagai pengarah dan pengendali aktivitas organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah

¹³ Hermawati, Emiyanti, Cholis, Yusniah, & Sayroji. *Konsep-konsep kepemimpinan dalam organisasi*. Syntax Admiration, 4(1), 109–116. (2023).

ditetapkan. Seorang pemimpin berperan dalam menetapkan visi, memberikan arahan strategis, serta mengambil keputusan yang memengaruhi keberlangsungan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi akan kehilangan arah, koordinasi kerja menjadi lemah, dan tujuan organisasi sulit tercapai secara optimal.

Selain berperan sebagai pengarah, kepemimpinan juga berfungsi sebagai penggerak dan motivator bagi anggota organisasi. Pemimpin bertanggung jawab dalam menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan komitmen, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Melalui komunikasi yang efektif, keteladanan, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal, pemimpin dapat mendorong anggota untuk bekerja sama secara solid dalam tim. Peran ini menjadi sangat penting karena kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kekompakan dan kerja sama antaranggota.¹⁴

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran utama sebagai penggerak seluruh sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pemimpin bertugas merumuskan tujuan, menyusun rencana, serta mengoordinasikan seluruh aktivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan sangat penting untuk mengarahkan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat agar berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi akan kehilangan arah dan kesulitan mencapai kinerja optimal.

Selain itu, kepemimpinan juga berfungsi sebagai motivator dan pembina hubungan kerja. Pemimpin diharapkan mampu membangun komunikasi yang efektif, menciptakan lingkungan kerja harmonis, serta menumbuhkan loyalitas dan komitmen anggota. Dengan peran ini, pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja, meminimalkan konflik, dan mendorong kerja sama tim yang solid. Fungsi pembinaan kelompok ini sangat penting karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh kualitas hubungan antaranggota.

¹⁴ Subni. *Peran kepemimpinan dalam membangun tim kerja dan mengembangkan organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. (2024).

kepemimpinan memiliki peran strategis sebagai agen perubahan dan pengambil keputusan dalam organisasi. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengantisipasi perubahan lingkungan, mengembangkan inovasi, serta mengambil keputusan yang tepat demi keberlanjutan organisasi. Dalam pendidikan, peran kepemimpinan mencakup kemampuan menjadi penentu arah, pelatih, sekaligus pendamping bagi anggota organisasi agar mampu berkembang secara profesional. Dengan menjalankan fungsi dan peran tersebut secara optimal, kepemimpinan akan mampu membawa organisasi menuju kondisi yang unggul dan berdaya saing.¹⁵

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin dalam merencanakan, mengarahkan, serta mengendalikan proses perubahan. Pemimpin berfungsi sebagai penentu arah melalui perumusan visi, pengambilan keputusan strategis, serta penetapan tujuan perubahan yang jelas. Selain itu, pemimpin juga berperan sebagai komunikator efektif yang menyosialisasikan visi dan rencana perubahan kepada seluruh anggota organisasi agar tercipta pemahaman dan komitmen bersama. Fungsi ini mencakup perencanaan perubahan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan agar proses transformasi berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan juga terlihat dalam fungsi sebagai agen perubahan (change agent) yang mampu memobilisasi sumber daya organisasi, baik manusia, teknologi, maupun sistem kerja. Pemimpin tidak hanya menggerakkan bawahan, tetapi juga membangun motivasi, menciptakan rasa urgensi, serta menumbuhkan kesiapan mental dalam menghadapi dinamika lingkungan. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai pelatih dan fasilitator yang membimbing, mengarahkan, serta mengembangkan kompetensi anggota organisasi agar mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan. Peran tersebut menuntut kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual sehingga pemimpin dapat mengelola resistensi, konflik, serta ketidakpastian secara konstruktif.

¹⁵ Sinaga, Turnip, Pardede, & Hutagalung. *Peranan dan fungsi kepemimpinan dalam pendidikan yang efektif dan unggul*. Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, 1(4), 154–163. (2022).

kepemimpinan juga berperan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan risiko yang muncul akibat perubahan. Pemimpin bertanggung jawab menentukan jenis perubahan, waktu pelaksanaan, serta strategi implementasi, sekaligus menanggung konsekuensi dari setiap kebijakan yang diambil. Dalam perspektif manajerial, peran ini mencakup pengarahannya, koordinasi, evaluasi, serta integrasi seluruh aktivitas organisasi agar tetap selaras dengan tujuan strategis. Dengan demikian, fungsi dan peran kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga visioner dan transformasional dalam membentuk pola pikir, perilaku, serta budaya organisasi menuju kondisi yang lebih adaptif dan berdaya saing.¹⁶

Arinal Ha'qoh Saiful Rizki, mengatakan fungsi kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada nilai moral, etika, dan spiritual. Pemimpin berfungsi sebagai perencana (planning) yang merumuskan visi, misi, serta tujuan lembaga berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dalam perencanaan tersebut, pemimpin menentukan arah kebijakan, strategi pencapaian tujuan, pembagian peran, serta pemanfaatan sumber daya secara efektif agar seluruh aktivitas organisasi berjalan selaras dengan nilai-nilai keislaman dan tujuan pendidikan.

Peran kepemimpinan juga tampak dalam fungsi pengorganisasian (organizing) dan penggerakan (actuating). Pemimpin bertanggung jawab membentuk struktur organisasi, menempatkan sumber daya manusia sesuai kompetensi (staffing), serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis. Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin berperan sebagai teladan (uswah hasanah) yang menampilkan integritas, keadilan, amanah, dan tanggung jawab. Melalui keteladanan tersebut, pemimpin mampu memotivasi, membimbing, serta mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan yang tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga pembentukan akhlak dan spiritual peserta didik.

¹⁶ Pratiwi, & Aslami. *Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di dalam organisasi. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 475–482. (2022). Universitas Labuhanbatu.

Fungsi kepemimpinan diwujudkan melalui pengawasan dan pengendalian (controlling) terhadap seluruh proses manajemen. Pemimpin memastikan bahwa setiap program, kebijakan, dan aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana serta tidak menyimpang dari prinsip-prinsip Islam. Peran ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan, baik secara horizontal kepada anggota organisasi maupun secara vertikal kepada Allah SWT. Dengan demikian, fungsi dan peran kepemimpinan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penggerakan, serta pengendalian yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman untuk mewujudkan organisasi yang efektif, bermoral, dan berorientasi pada kemaslahatan.¹⁷

B. Gaya kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah salah satu dari tiga gaya kepemimpinan yang diidentifikasi oleh Kurt Lewin. Dalam model ini, pemimpin melibatkan anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan, mendorong partisipasi aktif, dan menciptakan suasana kolaboratif. Pemimpin tidak bertindak sebagai otoritas tunggal, melainkan sebagai fasilitator yang bekerja bersama tim untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan organisasi dan individu dalam mencapai sasaran tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan sifat, kebiasaan, watak, temperamen, dan kepribadian khas seorang pemimpin yang membedakannya dari orang lain. Secara esensial, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai norma atau pedoman perilaku yang ditunjukkan pemimpin kepada pengikutnya sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu contoh adalah gaya kepemimpinan demokratis, yaitu kemampuan memengaruhi orang lain agar

¹⁷ Rizki, Harahap, Saepudin, & Murtafi'ah. *Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dan fungsi-fungsi manajemen*. Jurnal Multilingual, 4(1), 44–54. (2024).

bersedia bekerja sama melalui kegiatan yang direncanakan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pengikut selalu memperhatikan gaya yang ditunjukkan pemimpin, karena gaya tersebut secara langsung memengaruhi perilaku mereka.

Pola perilaku seorang pemimpin memengaruhi pengikut akibat pengaruh gaya kepemimpinan yang kuat. Perilaku pengikut yang terbentuk biasanya selaras dengan harapan organisasi, termasuk dalam hal penegakan disiplin, ketaatan terhadap tata tertib, dan perhatian terhadap kesejahteraan anggota.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan. Peran utama seorang pemimpin adalah memengaruhi orang lain agar tujuan organisasi dapat dicapai. Selain itu, pemimpin juga harus berperan aktif dalam pengembangan organisasi, yang mencakup perencanaan perubahan secara terstruktur dan diagnosis sistematis untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.¹⁸

Seperti di jelaskan dalam Al-Qur'an surah Asy-Syūrā: 38

وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

Artinya: *“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka...”*

Ayat ini menegaskan bahwa pengambilan keputusan dalam kelompok harus dilakukan melalui musyawarah, yang merupakan prinsip utama kepemimpinan demokratis yaitu melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan.

Kepemimpinan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mendorong dan mengarahkan anggota organisasi agar bersedia melaksanakan program kerja yang telah disepakati bersama.

¹⁸ Rachmadhani & Manafe. Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAAnD)*, 5(1), 82-98. (2023).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam menjalankan peran dan fungsi kepemimpinan secara efektif.

Permasalahan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari konsep manajemen. Pemimpin diibaratkan sebagai seorang gembala yang bertanggung jawab atas perilaku dan pengelolaan orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, maju atau mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Keberhasilan upaya pengembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh kekuatan dan kompetensi pimpinan atau manajer, serta komitmen yang kuat dari pimpinan puncak organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang wajib dimiliki oleh setiap pemimpin dalam sebuah organisasi. Pernyataan yang menyebutkan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas hasil pelaksanaan suatu pekerjaan menegaskan bahwa pemimpin menempati peran yang sangat penting dalam organisasi. Dalam praktik berorganisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan.¹⁹

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, seorang pemimpin memposisikan dirinya sebagai bagian dari kelompok dan bersama para anggota berbagi tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini mendorong setiap anggota untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan serta menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil yang diperoleh bersama.

Ciri khas dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya komunikasi dua arah antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mendorong anggota untuk menyampaikan ide, pendapat, dan masukan mereka, serta menghargai kontribusi setiap individu. Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang inklusif dan terbuka terhadap berbagai perspektif.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai cara dan kegiatan yang

¹⁹ Waedoloh, Purwanta, & Ediyono. *Gaya kepemimpinan dan karekteristik pemimpin yang efektif. In Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152). (2022).

disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini sering disebut sebagai kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, kepemimpinan partisipatif, atau kepemimpinan konsultatif. Dalam penerapannya, pemimpin melibatkan bawahan dengan cara berkonsultasi dan bekerja sama dalam merumuskan serta menetapkan keputusan yang akan diambil bersama.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pola kepemimpinan di mana seorang pemimpin memandang dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kelompok yang dipimpinnya. Pemimpin senantiasa berupaya menunjukkan tanggung jawab bersama kepada anggota agar pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana secara transparan dan optimal. Untuk menjamin keterlibatan seluruh anggota dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta evaluasi, pemimpin menempatkan anggota sebagai aset yang memiliki potensi besar dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan demokratis tercermin dari kekuatan serta keaktifan anggota kelompok dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan bersama dengan pimpinan. Pemimpin yang demokratis senantiasa mendorong para pengikutnya untuk terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan kelompok. Penerapan gaya kepemimpinan ini memungkinkan terjalinnya hubungan yang lebih dekat dan harmonis antaranggota kelompok. Selain itu, kepemimpinan demokratis menjunjung tinggi penghargaan terhadap perbedaan pendapat, mendorong kesiapan individu untuk menerima pandangan yang beragam, serta mengupayakan kebijaksanaan melalui musyawarah daripada mempertentangkan perbedaan yang ada.

Gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan orang dalam hal komunikasi antar anggota organisasi. Kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi kelompok yang berpusat pada pemimpin dalam berdiskusi dan pengambilan keputusan kelompok. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis memiliki sikap intuitif kepada bawahannya agar

lingkungan organisasi menjadi mudah dan dapat diperkenalkan kepada bawahannya.²⁰

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang dinilai paling efektif dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mengendalikan perilaku individu guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif menuntut adanya pemberian arahan dan bimbingan yang baik kepada para anggota. Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dalam organisasi karena menciptakan lingkungan yang kondusif, inklusif, partisipatif, serta mendukung pengembangan individu. Melalui gaya kepemimpinan ini, organisasi dapat membangun budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan memotivasi, sehingga memberikan manfaat jangka panjang bagi anggota maupun organisasi itu sendiri.

Setelah dipahami bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi, kedisiplinan, serta pencapaian keberhasilan, seorang pemimpin dituntut untuk meningkatkan kualitas hubungan dengan anggota atau karyawan, memahami karakteristik dan sifat individu yang dipimpinnya, serta memberikan dorongan agar mereka mampu melaksanakan tugas secara optimal. Selain itu, pemimpin perlu memiliki kecerdasan dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan, termasuk sikap terbuka terhadap saran dan masukan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis patut diterapkan dalam organisasi karena cenderung memberikan dampak positif dan mampu mendorong kemajuan organisasi secara berkelanjutan.²¹

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis antara lain, pemimpin tidak memiliki wewenang yang mutlak dan bersedia memberikan sebagian tanggung jawab kepada bawahan. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi berjalan dua arah, dari pimpinan ke bawahan dan sebaliknya. Pengawasan terhadap perilaku dan kegiatan bawahan dilakukan secara wajar.

²⁰ Pratiwi & Manafe. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan". *Jurnal Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1-12. (2022).

²¹ Andani, Renggani, Seftiansyah, Sabila, & Afriliani. *Indikator keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis*. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932-1940. (2024).

Inisiatif bisa datang dari pimpinan maupun bawahan. Bawahan juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat, dan tugas yang diberikan lebih bersifat permintaan daripada perintah. Pemimpin selalu berusaha bersikap dan bertindak sehingga tercipta kepercayaan dan rasa saling menghormati antara pimpinan dan bawahan..²²

Kurt Lewin menemukan bahwa kepemimpinan demokratis mendorong anggota kelompok untuk lebih aktif berpartisipasi, meningkatkan motivasi, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Anggota merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama, sehingga kinerja dan produktivitas tim ikut meningkat.

Namun, gaya kepemimpinan demokratis juga memiliki tantangan, seperti proses pengambilan keputusan yang bisa memakan waktu lebih lama karena melibatkan banyak pihak. Selain itu, pemimpin perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan mampu mengelola dinamika kelompok untuk memastikan bahwa partisipasi anggota berjalan efektif dan tidak menimbulkan konflik.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan demokratis menurut Kurt Lewin menekankan pentingnya kolaborasi, partisipasi, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan kelompok. Pendekatan ini cocok diterapkan dalam lingkungan kerja yang menghargai kontribusi setiap individu dan mendorong inovasi melalui diskusi dan pengambilan keputusan bersama.

Gaya kepemimpinan demokratis, atau partisipatif, ditandai dengan keterlibatan aktif anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan. Dalam pendekatan ini, pemimpin mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan inklusi pendapat serta kontribusi dari semua anggota kelompok.

2. Indikator Gaya kepemimpinan Demokratis

Berikut adalah jabaran dari indikator dari Kurt Lewin:

a. Partisipasi Anggota

²² Blesia. “*Gaya kepemimpinan Demokrasi kepala Distrik terhadap Masyarakat di Distrik klamono Kabupaten sorong*” (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Social dan Politik). (2024)

Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin mengajak anggota tim untuk ikut aktif dalam mengambil keputusan. Cara ini membuat anggota merasa memiliki dan lebih berkomitmen terhadap tujuan bersama. Menurut Lewin, kelompok yang dipimpin secara demokratis memiliki kontribusi yang lebih baik dibandingkan kelompok lainnya.

b. Keterbukaan Komunikasi

Gaya ini memiliki ciri komunikasi dua arah yang terbuka antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin mendorong anggota untuk berbagi ide dan memberikan masukan yang membangun, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan penyelesaian masalah secara bersama-sama.

c. Pemberian Kebebasan Berpendapat

Anggota tim diberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat dan ide mereka tanpa takut akan penolakan atau hukuman. Hal ini menciptakan suasana kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi.

d. Pengakuan dan Apresiasi

Pemimpin secara aktif mengakui dan menghargai kontribusi setiap anggota tim. Pengakuan ini meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim.

e. Tanggung Jawab

Pada Gaya Kepemimpinan Demokratis, anggota tim didorong untuk mengambil tanggung jawab atas tugas dan keputusan mereka. Hal ini memperkuat akuntabilitas dan kinerja individu serta kelompok.²³

C. Konsep Kinerja Pengurus

1. Pengertian Kinerja Pengurus

Kinerja pengurus dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Pada organisasi kemahasiswaan seperti DEMA, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan

²³ Hidayah, Tjiptasari & Wahyu. *Analisis Gaya Kepemimpinan menggunakan Theory Behavioral Leadership di Perpustakaan ICBC Yogyakarta. Media Pustakawan*, 25(4), 66-70. (2020).

pelaksanaan program kerja serta keterlibatan pengurus dalam mencapai tujuan organisasi secara kolektif.

Menurut Wibowo, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan nilai-nilai moral. Pengurus yang berkinerja baik tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga mampu menumbuhkan kerja sama tim, menciptakan suasana organisasi yang harmonis, dan aktif memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari tindakan dan kebijakan dalam suatu periode tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja mencerminkan keluaran dari tugas atau pekerjaan seseorang berdasarkan indikator, standar, atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Oleh karena itu, kinerja menjadi tolok ukur untuk menilai hasil pekerjaan secara bertanggung jawab, khususnya bagi pengurus koperasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan organisasi maupun usaha koperasi.²⁴

Lebih lanjut, kinerja pengurus mencakup berbagai aspek seperti kedisiplinan, kehadiran dalam rapat, pelaksanaan program kerja, serta komunikasi yang efektif dengan anggota dan pihak eksternal. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan demokratis dianggap mampu menciptakan kondisi kerja yang mendorong partisipasi aktif dan peningkatan kinerja pengurus.

Dalam konteks organisasi mahasiswa, penilaian terhadap kinerja pengurus bukan hanya didasarkan pada hasil kegiatan, tetapi juga pada proses pelaksanaan kerja seperti perencanaan program, evaluasi kegiatan, serta dokumentasi administrasi yang rapi. Keberhasilan pengurus dalam menjalankan perannya

²⁴ Farida. *Pengaruh partisipasi anggota, kinerja pengurus dan pelayanan terhadap keberhasilan KPRI Esthi Setya Warga Hidup*. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, 9(2), 128–139. (2020).

menunjukkan profesionalisme mahasiswa dalam mengelola organisasi secara bertanggung jawab dan berintegritas.

Kinerja yang baik dari para pengurus akan berdampak pada meningkatnya kepercayaan mahasiswa terhadap organisasi serta mendorong partisipasi aktif anggota lainnya. Oleh karena itu, penting bagi pengurus organisasi mahasiswa untuk memiliki kesadaran akan tanggung jawab kolektif, serta dibimbing oleh gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung pengembangan potensi anggotanya.²⁵

Kinerja adalah hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja atau performance juga menggambarkan perilaku dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan aktivitas kerja dan pencapaian tugas, di mana tugas mencakup semua kegiatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kinerja pengurus dalam konteks organisasi merupakan dasar utama bagi tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti karakteristik individu, tingkat motivasi, pengharapan pribadi, serta bagaimana manajemen melakukan penilaian terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh individu tersebut. Pencapaian kinerja yang optimal menjadi kebanggaan tersendiri bagi pengurus karena hal tersebut merupakan indikator utama keberhasilan pelaksanaan program-kerja dalam suatu organisasi.

Secara operasional, kinerja dapat diukur melalui berbagai dimensi yang mencerminkan kontribusi pengurus terhadap organisasi. Dimensi tersebut meliputi tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan, inisiatif dalam menjalankan tugas, serta kemampuan dalam melakukan kerja tim. Selain itu, kemampuan pengurus dalam pemecahan masalah, ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja, serta besarnya usaha yang dikerahkan juga menjadi indikator penting dalam mengukur sejauh mana kinerja pengurus telah memenuhi standar organisasi.

²⁵ Wibowo. *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. . (2022)

Dalam struktur organisasi seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan, kinerja pengurus memiliki peran yang krusial namun kompleks dalam memengaruhi loyalitas. Meskipun kinerja pengurus secara simultan bersama variabel lain berpengaruh terhadap loyalitas organisasi, namun secara parsial kinerja yang kurang maksimal dapat mengakibatkan organisasi tidak dapat menjalankan program kerja secara optimal. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti karakteristik individu dan penilaian manajemen tetap menjadi instrumen penting untuk memastikan kinerja pengurus tetap berada pada level yang diharapkan.²⁶

Kinerja pengurus merupakan fondasi utama bagi keberhasilan suatu organisasi yang mencerminkan hasil kerja individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan perspektif manajemen, kinerja individu sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara karakteristik pribadi, motivasi, serta harapan-harapan yang dimiliki oleh pengurus tersebut. Selain itu, kinerja juga dipandang sebagai hasil dari evaluasi atau penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap pencapaian nyata dari tugas-tugas yang telah diamanatkan kepada setiap individu.

Dalam praktiknya, kinerja pengurus dapat diukur melalui beberapa indikator kunci yang menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Pengurus yang memiliki kinerja baik tidak hanya menyelesaikan tugas secara rutin, tetapi juga menunjukkan inisiatif, kemampuan bekerja dalam tim, serta ketangguhan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Kemampuan dalam pemecahan masalah dan besarnya usaha yang dikerahkan untuk menjalankan program kerja menjadi parameter penting untuk menentukan apakah pengurus tersebut telah berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

Pencapaian kinerja yang tinggi seringkali menjadi sumber kebanggaan bagi pengurus dan menjadi penentu keberlangsungan program-program kerja organisasi. Kinerja yang efektif memastikan bahwa setiap roda organisasi berputar sesuai rencana, sehingga tujuan kolektif dapat tercapai dengan baik. Dalam

²⁶ Qotrunnada, Djaelani, & Mustapita. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi (Studi Pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)*. e-Jurnal Riset Manajemen, 22-26. (2021).

konteks penelitian ini, kinerja pengurus juga berperan sebagai salah satu faktor yang, secara simultan bersama gaya kepemimpinan dan komunikasi, mampu memengaruhi tingkat loyalitas anggota terhadap organisasi.²⁷

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pengurus

kinerja pengurus dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan budaya organisasi. Lingkungan yang kondusif, aman, dan nyaman dapat menumbuhkan rasa kebersamaan, meningkatkan interaksi, serta memperkuat kerja sama antar pengurus sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan lebih efektif. Budaya organisasi yang positif, berupa nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama, juga berperan dalam membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas pengurus terhadap tugas yang di laksanakan.

Selain itu, motivasi menjadi faktor penting yang mendorong pengurus untuk berpartisipasi aktif dan berkomitmen dalam menjalankan program kerja. Motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari dukungan lingkungan, dapat meningkatkan semangat, keuletan, dan kualitas kinerja pengurus. Pengalaman berorganisasi juga mempengaruhi kinerja, karena pengurus yang memiliki pengalaman sebelumnya cenderung lebih terampil dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan dan komunikasi. Gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan merangkul anggota akan menciptakan koordinasi yang baik dan suasana kerja yang harmonis. Sementara itu, komunikasi yang terbuka dan efektif membantu memperjelas pembagian tugas, mengurangi konflik, serta memperkuat rasa saling percaya antar pengurus. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan komunikasi

²⁷ Lisa Qotrunnada, Abd. Kodir Djaelani, & Arini Fitria Mustapita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi (Studi Pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)," e-Jurnal Riset Manajemen, : 17-28. (2021).

yang lancar, kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat secara signifikan.²⁸

kinerja pengurus atau karyawan dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan, serta pola pikir yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik pula kemampuannya dalam memahami pekerjaan, mengambil keputusan, dan menjalankan tanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Pengalaman kerja juga berperan penting karena pengalaman membentuk kecakapan, keahlian, serta kemampuan beradaptasi dalam menghadapi permasalahan organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, dan produktivitas pengurus. Hubungan yang harmonis antar anggota dan pimpinan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberi arahan serta teladan akan mendorong pengurus untuk bekerja lebih optimal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja, meskipun dalam penelitian ini pengaruhnya tidak selalu signifikan. Motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Pengurus yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menjalankan program kerja.²⁹

Kepemimpinan yang partisipatif terbukti mampu membangun kepercayaan, meningkatkan koordinasi, dan memperkuat komitmen pengurus

²⁸ Oktavianus, Pamungkas, Bastian, Deva, & Danu. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim (FOKAMM)*. Prosiding Seminar Nasional HUBISINTEK, 117–125. (2023).

²⁹ Winahyu, & Puspitadewi. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Jember*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 8(1), 1–11. (2022).

dalam menjalankan program kerja organisasi. Faktor berikutnya adalah komunikasi dan kerja sama tim. Komunikasi yang terbuka, baik secara formal dalam rapat maupun secara informal antar pengurus, sangat berpengaruh terhadap kelancaran koordinasi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Struktur organisasi yang melibatkan Badan Pengurus Harian dan kepala departemen memungkinkan pembagian tugas yang jelas serta alur koordinasi yang terarah. Kerja sama yang baik antaranggota menciptakan iklim organisasi yang harmonis, meminimalkan konflik, serta meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, motivasi dan iklim kekeluargaan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pengurus. Lingkungan organisasi yang hangat, saling mendukung, dan menghargai kontribusi setiap anggota dapat meningkatkan motivasi intrinsik untuk bekerja secara optimal. Rasa kebersamaan membuat pengurus lebih bertanggung jawab, bersemangat, dan rela berkontribusi secara maksimal.³⁰

3. Indikator Kinerja Pengurus

Wibowo menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan hasil dan proses kerja individu dalam organisasi. Berikut adalah indikator-indikator tersebut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Tingkat ketepatan, kerapian, dan efektivitas hasil kerja yang dicapai oleh pengurus sesuai dengan standar organisasi.

2. Ketepatan Waktu (*Punctuality*)

Kemampuan menyelesaikan tugas dan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan tanpa keterlambatan.

3. Kehadiran (*Attendance*)

Konsistensi pengurus dalam hadir dan aktif mengikuti rapat, kegiatan, maupun tugas organisasi lainnya.

³⁰ Putra, Arifaini, Oktavian, Julyansyah, Asa, & Ardiansyah. *Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus BEM FISIB UTM*. Jurnal Media Akademik, 3(6) (2025).

4. Kemampuan Bekerja Sama (*Cooperation*)

Kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pengurus, membangun komunikasi yang sehat, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

5. Tanggung Jawab

Kesungguhan dalam melaksanakan tugas, kesiapan menerima konsekuensi, dan inisiatif dalam memecahkan masalah organisasi.

D. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja pengurus

Kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa seperti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) sangat menentukan arah dan efektivitas kerja organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap relevan dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi kemahasiswaan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini mendorong keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program kerja. Pemimpin tidak bertindak secara otoriter, melainkan mengajak seluruh anggota untuk berdiskusi dan memberi kontribusi nyata dalam organisasi.³¹

Gaya kepemimpinan demokratis pertama kali dikenalkan secara ilmiah oleh Kurt Lewin dalam eksperimennya, yang kemudian terus dikembangkan dan dikaji ulang oleh para peneliti modern. Menurut Hasibuan, pemimpin demokratis adalah pemimpin yang lebih menekankan kerja sama tim, menghargai pendapat anggota, dan menciptakan suasana kerja yang terbuka.³²

Dalam konteks DEMA, gaya ini sangat efektif karena selaras dengan semangat kolektif dan kolaboratif yang menjadi ciri khas organisasi mahasiswa. Pemimpin yang menerapkan gaya demokratis akan memfasilitasi anggotanya untuk terlibat langsung dalam pengambilan kebijakan. Menurut Ngalimun, gaya kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan semangat kerja anggota karena adanya rasa dihargai, diakui, dan dilibatkan.³³ Kondisi ini tentu dapat

³¹ Sudrajat. *Dasar-dasar kepemimpinan pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish. (2021)

³² Hasibuan. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. (2021).

³³ Ngalimun. *Manajemen kepemimpinan dalam organisasi pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish. (2020)

menciptakan loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi dari pengurus terhadap program-program yang dijalankan.

Kinerja pengurus organisasi mahasiswa tidak hanya diukur dari banyaknya kegiatan yang berhasil dilakukan, tetapi juga dari kualitas pelaksanaannya, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Menurut Wibowo, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif anggota dapat langsung memengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Lebih lanjut, Wibowo juga menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan organisasi, dan dukungan dari pemimpin merupakan faktor penting yang membentuk kinerja seseorang dalam organisasi³⁴. Dengan kata lain, jika pemimpin mampu membangun iklim kerja yang terbuka dan mendukung, maka kinerja pengurus juga akan meningkat secara signifikan.

Kepemimpinan demokratis juga berperan dalam meningkatkan hubungan antaranggota. Menurut Sondang P. Siagian, gaya kepemimpinan demokratis menciptakan komunikasi dua arah yang sehat dan efektif dalam organisasi, sehingga memperkuat kerja sama tim dan menurunkan potensi konflik³⁵. Dalam DEMA, hal ini sangat penting karena keberhasilan program kerja sangat bergantung pada sinergi antar pengurus.

Dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan secara konsisten, pengurus DEMA akan merasa lebih termotivasi, terlibat, dan bertanggung jawab dalam menjalankan peran masing-masing. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas organisasi dan tercapainya tujuan bersama. Sebagaimana dikatakan oleh Fitriani, pemimpin demokratis adalah agen penggerak perubahan yang memotivasi anggotanya melalui teladan, dialog, dan pelibatan aktif dalam seluruh proses organisasi.³⁶

³⁴ Wibowo. *Manajemen kinerja*, hlm. 74. (2022).

³⁵ Siagian. *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara. (2021).

³⁶ Fitriani. *Kepemimpinan transformasional dalam organisasi generasi Z*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2023)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang digunakan untuk menguji teori dengan cara mengukur variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan menganalisisnya secara statistik untuk menjawab masalah penelitian serta menguji hipotesis yang telah ditentukan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka yang dapat diukur secara objektif dan dianalisis secara statistik untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.³⁷

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang aktif pada periode kepengurusan tahun 2025–2026. Jumlah populasi tersebut sebanyak 85 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota DEMA memiliki peran langsung dalam dinamika organisasi serta keterlibatan dalam proses kepemimpinan dan pelaksanaan program kerja, sehingga dianggap relevan untuk dijadikan subjek penelitian dalam mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja.

2) Sampel

Sampel penelitian ini terdiri dari 70 orang yang dipilih dari total populasi sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan tabel Krejcie dan Morgan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini mencakup: pengurus yang aktif selama masa kepengurusan, ikut terlibat langsung dalam kegiatan organisasi, dan bersedia memberikan data melalui pengisian kuesioner. Dengan teknik ini, peneliti berharap mendapatkan data yang lebih fokus dan

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2020), 7.

akurat karena sampel yang dipilih benar-benar memahami konteks kepemimpinan dalam organisasi DEMA FTK UIN Ar-Raniry.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan seputaran Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-raniry. Adapun waktu yang di laksanakan pada semester ganjil tahun akademik 2025/2026, yaitu mulai dari tahap persiapan pengumpulan data, hingga analisis data.

D. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur dua variabel utama dalam penelitian, yaitu Kepemimpinan Demokratis (Variabel X) dan Kinerja Pengurus (Variabel Y). Setiap indikator disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu serta menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran.

Tabel 3. 1 Instrumen Kepemimpinan Demokratis Variabel X

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	Butir Item
1	Partisipasi anggota	Keterlibatan pengurus dalam mengambil keputusan organisasi.	Ketua DEMA melibatkan seluruh pengurus dalam proses pengambilan keputusan organisasi.	1
		Keterlibatan pengurus dalam perencanaan program kerja.	Saya merasa dilibatkan secara aktif dalam kegiatan organisasi DEMA.	2
		Pemberian ruang partisipasi ide pengurus.	Ketua DEMA memberikan kesempatan kepada pengurus untuk berpartisipasi dalam perencanaan program kerja	3
		Pemberian ruang partisipasi ide pengurus.	Pengurus diberi ruang untuk menyampaikan ide kreatif dalam kegiatan organisasi.	4
2	Keterbukaan	Kejelasan menyampaikan informasi organisasi	Ketua DEMA menyampaikan informasi organisasi secara jelas	5

	informasi dan komunikasi	secara jelas dan terbuka kepada seluruh pengurus.	dan terbuka kepada seluruh pengurus.	
		Tranparansi terkait program kerja	Informasi terkait program kerja disampaikan secara terbuka tanpa ditutup-tutupi.	6
3	Kebebasan berpendapat	Kebebasan menyampaikan pendapat dalam rapat	Saya bebas menyampaikan pendapat atau ide dalam rapat merasa takut atau tertekan.	7
		Kebebasan menyampaikan kritik yang membangun	Ketua DEMA tidak membatasi pengurus dalam menyampaikan kritik yang bersifat membangun.	8
		Rasa aman dalam menyampaikan pendapat	Pengurus merasa nyaman menyampaikan kritik terhadap kebijakan organisasi.	9
4	Pengakuan dan Apresiasi	Penghargaan terhadap perbedaan berpendapat.	Ketua DEMA menghargai perbedaan pendapat yang disampaikan oleh pengurus.	10
		Pengakuan atas kontribusi pengurus.	Pendapat pengurus tetap dihargai meskipun berbeda dengan pimpinan.	11
		Pemberian apresiasi atas kinerja.	Ketua DEMA memberikan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja pengurus yang baik.	12
		Pemberian Penghargaan atau Apresiasi	Upaya dan kontribusi pengurus diakui secara adil oleh Ketua DEMA.	13
		Pemberian apresiasi atas kinerja.	Ketua DEMA memberikan pujian secara langsung atas kinerja pengurus yang berprestasi.	14
		Pemberian apresiasi atas kinerja.	Hasil kerja pengurus dinilai berdasarkan usaha dan kontribusi yang	15

			diberikan.	
5	Tanggung jawab	Tanggung jawab atas keputusan organisasi.	Ketua DEMA bersedia menerima dan menanggapi masukan dari pengurus terkait kegiatan organisasi.	16
		Kesediaan menerima masukan.	Ketua DEMA bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil dalam organisasi.	17
		Kesediaan mengakui kesalahan.	Ketua DEMA bersedia mengakui kesalahan apabila keputusan yang diambil kurang tepat.	18
		Pemberian dukungan dan bimbingan.	Ketua DEMA memberikan bimbingan dan dukungan kepada pengurus ketika menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas.	19
		Pemberian dukungan dan bimbingan.	Ketua DEMA menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah organisasi bersama pengurus.	20

Tabel 3. 2 Instrumen Kinerja Pengurus Variabel Y

No	Indikator	Sub indikator	pernyataan	Butir Item
1	Kualitas Hasil Kerja	Kualitas hasil kerja	Saya menyelesaikan tugas organisasi dengan hasil yang rapi dan berkualitas.	1
		Pemahaman tentang tugas	Hasil kerja yang saya capai sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.	2
		Upaya pemberian hasil terbaik	Saya memahami dengan baik tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	3
		Upaya pemberian hasil terbaik	Saya berusaha memberikan hasil kerja	4

			terbaik dalam setiap tugas kepengurusan.	
2	Ketetapan waktu	Penyelesaian tugas tepat waktu	Saya menyelesaikan tugas organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	5
		Pengelolaan waktu kerja	Saya mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas kepengurusan.	6
		Efektivitas kerja	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	7
		Sangat menjaga ketetapan waktu	Saya mampu bekerja secara efektif meskipun waktu pelaksanaan terbatas.	8
3	Kehadiran	Kehadiran dalam rapat dan kegiatan	Saya hadir secara rutin dalam rapat dan kegiatan resmi DEMA.	9
		Ketetapan waktu kehadiran	Saya hadir tepat waktu dalam kegiatan resmi organisasi.	10
		Tanggung jawab atas ketidakhadiran	Saya memberikan alasan yang jelas apabila tidak dapat hadir dalam kegiatan organisasi.	11
		Hadir rutin	Saya hadir secara rutin dalam rapat organisasi.	12
4	Kerja sama	Kemampuan bekerja sama	Saya mampu bekerja sama dengan pengurus lain dalam melaksanakan tugas organisasi.	13
		Kontribusi dalam kerja tim	Saya aktif berkontribusi dalam kerja kelompok organisasi.	14
		Penyesuaian diri dan komunikasi	Saya mampu menyesuaikan diri dengan berbagai karakter pengurus.	15
		Menjaga komunikasi sesama	Saya menjaga komunikasi dan hubungan kerja yang baik dengan sesama pengurus.	16
5		Pelaksanaan tugas	Saya melaksanakan tugas	17

		secara mandiri	kepengurusan dengan penuh tanggung jawab.	
	Tanggung jawab	Kesediaan mempertanggungjawabkan tugas	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja yang saya lakukan.	18
		Komitmen terhadap amanah organisasi	Saya tidak menghindari tugas yang telah diberikan kepada saya.	19
		Tanggung jawab dengan apa yang diberikan	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa harus selalu diawasi oleh ketua.	20

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar layak dan akurat dalam mengukur variabel penelitian. Seluruh perhitungan statistik dalam pengujian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 27, yang menyediakan fasilitas uji korelasi Pearson untuk validitas dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sahir, uji validitas adalah proses pengujian butir pertanyaan penelitian untuk mengetahui seberapa baik responden memahami pertanyaan yang diberikan. Uji validitas dilakukan agar instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang diteliti dengan tepat dan akurat.

Instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas konstruk yang baik apabila seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria tersebut.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan *uji korelasi Pearson Product Moment* melalui bantuan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil output SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Demokratis dan kinerja pengurus memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235) serta nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.³⁸ Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3 Uji Validitas

No. item	Variable	r-Hitung	r-Tabel	kondisi	keterangan
X1	X	0.591	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2		0.443	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X3		0.403	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X4		0.456	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X5		0.560	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X6		0.542	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X7		0.440	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X8		0.559	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X9		0.577	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X10		0.664	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X11		0.471	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X12		0.500	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X13		0.644	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X14		0.431	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X15		0.515	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X16		0.427	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X17		0.618	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X18		0.689	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid

³⁸ Sahir. 2022. Uji Validitas Instrumen dalam Penelitian Kuantitatif. Jurnal Metodologi Pendidikan, Vol. 5 No. 1, hlm. 64–65.

X19		0.414	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X20		0.336	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y1	Y	0.546	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y2		0.452	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y3		0.663	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y4		0.529	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y5		0.421	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y6		0.633	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y7		0.546	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y8		0.448	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y9		0.563	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y10		0.637	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y11		0.682	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y12		0.568	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y13		0.677	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y14		0.499	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y15		0.636	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y16		0.629	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y17		0.634	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y18		0.427	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y19		0.428	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y20		0.280	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) yang terdiri dari 20 item pernyataan (X1–X20), diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,235). Nilai r hitung terendah terdapat pada item X20 sebesar 0,336, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X18 sebesar 0,689. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan valid.

Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel kinerja pengurus DEMA (Y) yang terdiri dari 20 item pernyataan (Y1–Y20) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan juga memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235). Nilai r hitung terendah terdapat pada item Y20 sebesar 0,280, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item Y11 sebesar 0,682. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pengurus DEMA dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi validitas konstruk, sehingga kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus DEMA.

2. Uji Reliabilitas

Sahir menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliable.
- b. Jika alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliable.

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 ”.³⁹

³⁹ Sahir, A. 2022. Reliabilitas Instrumen Pengukuran dalam Penelitian Kuantitatif. Jurnal Metodologi Pendidikan, Vol. 5 No. 1, hlm. 62–63.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 4 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Items	Status
Kepemimpinan Demokratis	0.848	0.70	20	Reliabel
Kinerja Pengurus	0.873	0.70	20	Reliabel

Uji reliabilitas terhadap 2 (dua) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Kepemimpinan Demokratis (X), dan Kinerja Pengurus (Y) nilai alpha masing-masing sebesar 0.848, dan 0.873, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0.70.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat sangat penting agar data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Arikunto menyatakan bahwa pengumpulan data merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu teknik pengumpulan data, yaitu angket (kuesioner), karena dianggap paling sesuai dengan karakteristik penelitian dan tujuan yang ingin dicapai.

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan dua variabel utama dalam penelitian, yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA). Instrumen yang digunakan berbentuk angket tertutup dengan skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan teori-teori kepemimpinan dan kinerja organisasi serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Angket disebarakan kepada pengurus DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry sebagai

responden penelitian untuk mengetahui persepsi mereka terhadap penerapan gaya kepemimpinan demokratis serta tingkat kinerja pengurus yang dihasilkan.

Dengan skala likert berikut:

Table 3. 5 Skala Likert

no	Pilihan Jawaban	kode	skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, regresi linier sederhana merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, serta bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas tersebut. Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pengurus DEMA.⁴⁰

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan sebab-akibat atau hubungan fungsional antara kedua variabel tersebut, di mana perubahan pada gaya kepemimpinan demokratis diharapkan dapat menyebabkan perubahan yang searah terhadap kinerja pengurus DEMA. Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$Y = a + bX$ merupakan rumus dasar dalam regresi linier sederhana, yang menjelaskan hubungan antara dua variabel, yaitu:

Y : Kinerja Pengurus DEMA

X : Gaya kepemimpinan Demokratis

a : Nilai konstanta, yaitu tingkat kinerja pengurus DEMA ketika gaya kepemimpinan demokratis bernilai 0

⁴⁰ Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, hlm. 277.

b : Koefisien regresi, yang menunjukkan besarnya peningkatan kinerja pengurus DEMA setiap kali gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar satu satuan

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan untuk menggambarkan, merangkum, dan menyajikan data penelitian agar lebih mudah dipahami. Statistik deskriptif tidak digunakan untuk menguji hipotesis atau menarik kesimpulan umum, melainkan hanya untuk memberikan gambaran tentang data dari sampel atau populasi. Penyajian statistik deskriptif biasanya meliputi ukuran pemusatan data (mean, median, modus), ukuran penyebaran (standar deviasi, varians, rentang), distribusi frekuensi, serta penyajian data dalam bentuk tabel dan grafik.

Menurut Zenius, statistik deskriptif merupakan salah satu cabang ilmu statistik yang berfungsi untuk mengolah, menyajikan, dan menggambarkan data penelitian dalam bentuk yang lebih sederhana dan informatif. Tujuan utama penggunaan statistik deskriptif adalah agar data yang jumlahnya relatif banyak dapat dipahami dengan mudah oleh peneliti maupun pembaca, sehingga dapat memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel penelitian.⁴¹

Dalam praktiknya, statistik deskriptif mencakup dua hal pokok:

- a. Penyajian data – dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi, diagram batang, diagram lingkaran, histogram, atau grafik lainnya. Penyajian ini membantu dalam melihat pola umum dari data.
- b. Ukuran pemusatan dan penyebaran data – meliputi nilai mean (rata-rata), median (nilai tengah), modus (nilai yang paling sering muncul), serta ukuran dispersi seperti rentang (range), varians, dan standar deviasi.

⁴¹ Zenius, Pengertian Statistik Deskriptif, Jenis, dan Contohnya, (Jakarta: Zenius Education, 2022),

Selanjutnya menurut Riduwan, menjelaskan bahwa analisis deskriptif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, persentase, serta distribusi frekuensi, sehingga data lebih mudah dipahami.⁴²

Melalui statistik deskriptif, peneliti dapat mengetahui karakteristik dasar dari variabel yang diteliti, seperti tingkat gaya kepemimpinan demokratis serta tingkat kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), termasuk nilai rata-rata, kecenderungan jawaban, dan sebaran data antarresponden. Dengan demikian, statistik deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi terhadap populasi, melainkan hanya menjelaskan data penelitian sebagaimana adanya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa uji statistik deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan untuk menggambarkan dan merangkum hasil penelitian. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan ukuran pemusatan data, seperti mean, median, dan modus, serta ukuran penyebaran data, seperti standar deviasi, varians, dan rentang. Selain itu, data juga disajikan dalam bentuk tabel dan grafik agar lebih mudah dipahami.

Uji statistik deskriptif ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis atau melakukan generalisasi, melainkan untuk memberikan gambaran nyata mengenai karakteristik dasar Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Pengurus DEMA. Oleh karena itu, statistik deskriptif berfungsi sebagai tahap awal dalam memahami data penelitian sebelum dilakukan analisis inferensial yang lebih mendalam.

2. Pengujian Prasyarat

Pada regresi linier sederhana, pengujian prasyarat dilakukan untuk memastikan bahwa model yang menggunakan satu variabel bebas telah memenuhi ketentuan statistik yang diperlukan. Pengujian ini bertujuan agar estimasi parameter, baik intersep maupun koefisien regresi, diperoleh secara tidak bias, efisien, dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Pemenuhan asumsi-asumsi ini merupakan syarat utama dalam penerapan metode *Ordinary Least Squares* (OLS),

⁴² Riduwan, Dasar-Dasar Statistika, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 12.

sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan digunakan secara valid dalam penelitian.⁴³

Dalam penelitian ini, pengujian prasyarat difokuskan pada dua uji utama, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel dependen dan independen mengikuti distribusi normal. Normalitas data penting karena banyak teknik statistik parametrik, termasuk regresi, mengasumsikan bahwa data terdistribusi secara normal.⁴⁴

Uji-uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa residual atau galat dari model regresi tidak melanggar prinsip-prinsip dasar statistik. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, hasil analisis regresi dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan yang valid dan sah.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual) dalam model regresi linier sederhana mengikuti distribusi normal. Hal ini penting agar estimasi koefisien regresi menggunakan metode *Ordinary Least Squares* (OLS) menghasilkan parameter yang valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar. Jika residual tidak berdistribusi normal, maka uji signifikansi terhadap koefisien regresi, seperti uji-t dan uji-F, tidak dapat dianggap sah.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal.

Dengan demikian, uji normalitas berfungsi untuk memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sebagai salah satu syarat dalam

⁴³ Iba, F., & Wardhana, A. 2024. Uji Asumsi Klasik dalam Analisis Regresi Linier. *Jurnal Ekonomi dan Statistika*, Vol. 13(2), hlm. 40–59.

⁴⁴ Iba, Z., & Wardhana, A. 2024. Analisis Regresi dan Analisis Jalur Menggunakan SPSS & Smart-PLS. CV Eureka Media Aksara, hlm. 60–61.

penggunaan analisis regresi linier sederhana, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat dilakukan secara tepat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengecek apakah hubungan antara variabel independen (kepemimpinan demokratis) dan variabel dependen (kinerja pengurus) dalam model regresi linier sederhana bersifat linier. Asumsi linearitas ini penting karena harus dipenuhi agar estimasi model regresi dapat dianggap sah secara statistik.

Menurut Ghozali, uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Jika hubungan tersebut tidak linier, maka model regresi linier tidak tepat digunakan dan hasil analisisnya tidak dapat dipercaya.⁴⁵

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan Uji ANOVA (Analysis of Variance) Linieritas melalui program SPSS versi 27.

- 1) Jika nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel dianggap linier.
- 2) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hubungan antara variabel dianggap tidak linier.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi dan uji t, sehingga dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta signifikansi pengaruh tersebut berdasarkan data yang dianalisis.

a. Uji Regresi

Menurut Sugiyono, Uji regresi merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan pola hubungan serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diteliti. Oleh karena itu, uji regresi

⁴⁵ Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm. 92

banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya pada bidang ekonomi, manajemen, pendidikan, dan ilmu sosial lainnya.

Dalam analisis regresi, terdapat beberapa pengujian utama yang harus diperhatikan, yaitu uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

b. Uji t (parsial)

Uji t merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam model regresi. Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap kinerja pengurus DEMA sebagai variabel terikat (Y).

Pengujian uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh dari hasil analisis regresi dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$ (5%). Apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan secara statistik.

Berikut adalah kriteria yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam uji t :

1. Jika nilai Sig. (*p-value*) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus DEMA.
2. Jika nilai Sig. (*p-value*) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus DEMA.

Penggunaan uji t sangat penting untuk memahami peran individual suatu variabel dalam model regresi, dan membantu peneliti memastikan

apakah kontribusi variabel bebas secara spesifik dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R^2 (R-squared), merupakan ukuran statistik dalam analisis regresi yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi. Dengan kata lain, R^2 menggambarkan tingkat akurasi model regresi dalam memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang digunakan.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) dalam menjelaskan kinerja pengurus (DEMA) (variabel terikat). Nilai R^2 memiliki rentang antara 0 hingga 1, dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Jika nilai R^2 mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pengurus DEMA dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sehingga model regresi yang digunakan memiliki daya prediksi yang tinggi.
2. Jika nilai R^2 mendekati 0, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis hanya menjelaskan sebagian kecil variasi dalam kinerja pengurus DEMA, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja mereka.

Meskipun R^2 merupakan indikator penting dalam mengevaluasi kekuatan model regresi, nilai R^2 yang tinggi tidak selalu menunjukkan adanya hubungan kausal yang kuat. Oleh karena itu, diperlukan uji signifikansi, seperti uji t (parsial), untuk memperkuat kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus DEMA.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

a. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentas (%)
Laki-Laki	27	38,57 %
Perempuan.	43	61,43 %
Total	70	100 %

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian adalah perempuan, yaitu sebanyak 43 orang atau 61,43% dari total responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 27 orang atau 38,57%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dalam populasi penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian ini cenderung lebih banyak mencerminkan persepsi atau karakteristik peserta didik perempuan dibandingkan peserta didik laki-laki. Kondisi ini penting untuk diperhatikan dalam proses analisis data, karena perbedaan proporsi jenis kelamin dapat mempengaruhi interpretasi hasil penelitian terhadap variabel yang diteliti.

2. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik variabel penelitian melalui penyajian nilai-nilai statistik, seperti jumlah responden (N), nilai minimum, nilai maksimum, rentang, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, serta persentase capaian terhadap skor maksimum.

Tujuan dilakukannya uji statistik deskriptif adalah untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel penelitian, yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis

(X) dan Kinerja Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) (Y), sebelum dilakukan analisis lanjutan berupa pengujian hipotesis.

pedoman kategori persentase menurut Riduwan, yaitu:

1. 0% – 19,99% = Sangat Rendah
2. 20% – 39,99% = Rendah
3. 40% – 59,99% = Sedang
4. 60% – 79,99% = Tinggi
5. 80% – 100% = Sangat Tinggi

Hasil uji statistik deskriptif selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan uraian yang memuat nilai rata-rata, standar deviasi, varians, serta persentase capaian. Nilai-nilai tersebut kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, atau sangat tinggi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 2 Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Demokratis (X)

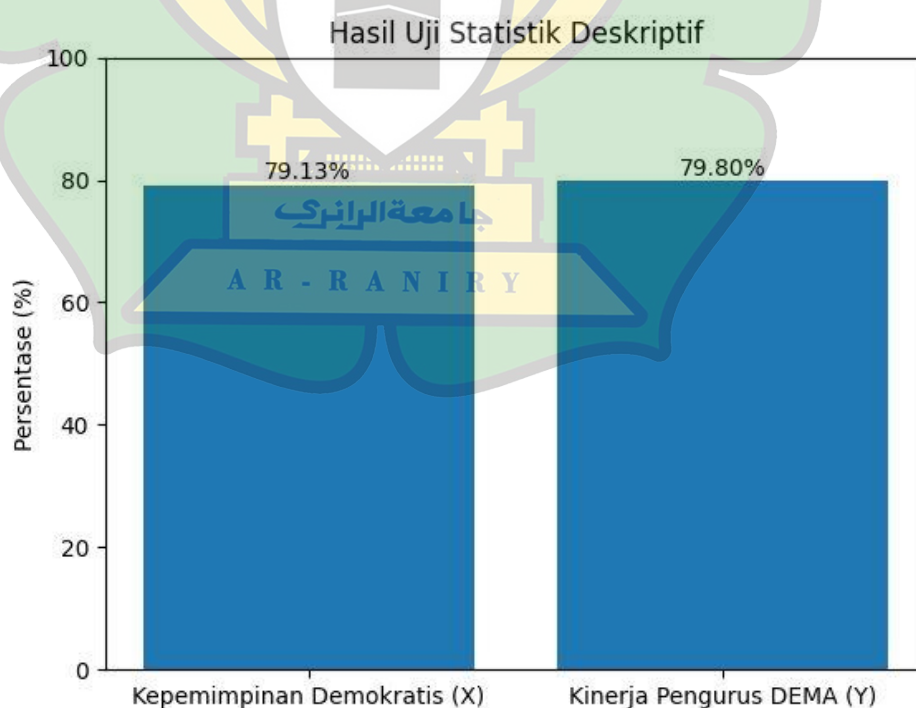
Statistik	Nilai
N (Jumlah Responden)	70
Range	33
Minimum	63
Maximum	69
Mean	79.1286
Std. Deviation	7.32263
Varians	53.621
Persentase Capaian	79.13%

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 79,13 dan persentase capaian 79,13% dari skor maksimum ideal. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel penelitian. Standar deviasi sebesar 7,32 mengindikasikan bahwa variasi data masih berada dalam batas wajar, sehingga data relatif homogen. Dengan demikian, variabel penelitian telah menunjukkan kondisi yang baik dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya, yaitu pengujian hipotesis.

Tabel 4. 3 Uji statistik Deskriptif Kinerja Pengurus (Y)

Statistik	Nilai
N (Jumlah Responden)	70
Range	32
Minimum	59
Maximum	91
Mean	79.8000
Std. Deviation	7.94838
Varians	63.177
Persentase Capaian	79.80%

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 79,80 dan persentase capaian 79,80% dari skor maksimum ideal. Nilai standar deviasi sebesar 7,95 menunjukkan bahwa sebaran data responden berada dalam batas wajar, sehingga menggambarkan persepsi responden yang relatif konsisten. Dengan demikian, variabel penelitian telah menunjukkan kondisi yang baik dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya.



3. Pengujian Prasyarat

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.40445068
Most Extreme Differences	Absolute		.098
	Positive		.098
	Negative		-.079
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.090
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.082
		Upper Bound	.097

Berdasarkan tabel hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,093 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,090, keduanya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,093 > 0,05$; $0,090 > 0,05$). Maka, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja Pengurus DEMA (Y) sudah layak digunakan, sehingga hasil analisisnya dapat dipercaya untuk penarikan kesimpulan penelitian.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dan variabel terikat Kinerja Pengurus DEMA (Y) dapat dijelaskan secara tepat melalui model hubungan garis lurus. Pengujian linearitas ini penting untuk memastikan bahwa asumsi linearitas pada model regresi terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan valid dan hasil analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dipercaya.

Tabel 4.5 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pengurus.Y Kepemimpinan Demokratis.X	Between Groups	(Combined)	2900.228	21	138.106	4.54 4	<,001
		Linearity	2343.842	1	2343.842	77.1 12	<,001
		Deviation from Linearity	556.386	20	27.819	.915	.571
	Within Groups		1458.972	48	30.395		
	Total		4359.200	69			

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA). Hasil ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pengurus, di mana keterlibatan, partisipasi, dan komunikasi yang terbuka dari pemimpin mampu mendorong pengurus untuk bekerja lebih optimal.

Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi pada Linearity sebesar $< 0,001$ dan nilai Deviation from Linearity sebesar $0,571 (> 0,05)$. Hal ini menandakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pengurus DEMA bersifat linear dan tidak mengalami penyimpangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin meningkat pula kinerja pengurus DEMA.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pengurus DEMA (Y). Analisis ini bertujuan untuk menghasilkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara kedua variabel, serta untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	16.820	7.112		2.365	.021
Kepemimpinan Demokratis (X)	.796	.090	.733	8.893	<,001

Dari output coefficients diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y=16.820+0.796X$$

a = Nilai konstanta (*constant*) sebesar 16.820 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Demokratis (X), tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja Pengurus (Y) tetap berada pada angka 16.820. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi Motivasi Belajar.

b = Koefisien regresi .796 Angka ini mengartikan bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kepemimpinan Demokratis (X), maka Kinerja Pengurus DEMA (Y) akan meningkat sebesar .796.

Tabel Model Summary digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), besarnya kontribusi pengaruh, kualitas model yang disesuaikan, serta standar kesalahan estimasi. Nilai-nilai yang ditampilkan dalam tabel ini menjadi dasar untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan.

Dasar pengambilan keputusan untuk Model Summary memiliki beberapa kriteria standar dalam analisis regresi yaitu diantaranya:

a. Untuk nilai R (koefisien korelasi/hubungan):

0,00 - 0,19: sangat lemah

0,20 - 0,39: lemah

0,40 - 0,59: sedang

0,60 - 0,79: kuat

0,80 - 1,00: sangat kuat

b. Untuk nilai R Square (koefisien determinasi):

- R Square > 0,5 (50%) umumnya dianggap cukup baik

- R Square > 0,7 (70%) dianggap sangat baik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.733 ^a	.538	5.31	5.444

Berdasarkan tabel Model Summary, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.733 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen dengan kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) sebagai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,538 mengindikasikan bahwa 53,8% variasi kinerja pengurus DEMA dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan 46,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 5.31 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup stabil dan sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Sementara itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 5.444 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga model regresi linier sederhana yang digunakan dapat dikatakan layak dan andal untuk memprediksi kinerja pengurus DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry.

5. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis, yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja Pengurus DEMA (Y). Uji hipotesis Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pengurus. Dasar pengambilan keputusan:

1) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak, variabel Independen berpengaruh signifikan.

H. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} \geq 0,05 \rightarrow H_0$ diterima, variabel

I. independen tidak berpengaruh signifikan.

Hasil analisis menunjukkan:

- i. $t\text{-hitung} = 23,6$
- ii. $t\text{-tabel} \approx 1,99$ ($df = 68, \alpha = 0,05$)
- iii. $\text{Sig.} = 0,000$

Tabel 4.6 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	16.820	7.112		2.365	.021
Kepemimpinan Demokratis (X)	.796	.090	.733	8.893	<,001

Berdasarkan output di atas dapat di diketahui nilai t hitung 2,365 lebih besar dari $> 1,99$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja Pengurus (Y).

B. Pembahasan

Hasil uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 16,820 + 0,796X$, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel gaya

kepemimpinan demokratis (X) dan kinerja pengurus (Y). Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan penerapan kepemimpinan demokratis akan diikuti oleh peningkatan kinerja pengurus DEMA.

Uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,893 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus DEMA.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa sebesar 53,8% variasi kinerja pengurus dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kemampuan individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja di berbagai organisasi. Penelitian oleh Gaol dan Panjaitan serta Panggau dan Sundari menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong peningkatan kinerja guru maupun karyawan. Pemimpin yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan terbukti dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja, yang berdampak langsung pada kualitas kinerja individu maupun kelompok.

Penelitian oleh Rinaldhi, Pratiwi, dan Kholiq menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa, khususnya dalam meningkatkan komitmen kerja anggota. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memengaruhi kinerja organisasi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui pembentukan sikap tanggung jawab dan loyalitas anggota. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangat cocok diterapkan dalam organisasi kemahasiswaan seperti DEMA, yang membutuhkan kerja sama, partisipasi aktif, dan komitmen bersama dari seluruh pengurus.

Penelitian Bili, Graha, dan Puspitosari Suharso serta Asmawiyah dan Afiah Mukhtar semakin memperkuat temuan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat diterapkan secara efektif pada berbagai jenis organisasi, baik pemerintahan, pendidikan, maupun organisasi sosial. Kepemimpinan yang mengedepankan musyawarah, keadilan, dan keterbukaan, serta didukung oleh budaya organisasi yang sehat, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif. Dengan demikian, hasil penelitian-penelitian tersebut mendukung asumsi bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis berperan penting dalam meningkatkan kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin meningkat pula kinerja pengurus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan demokratis berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari adanya partisipasi pengurus dalam pengambilan keputusan, keterbukaan komunikasi antara ketua dan anggota, serta adanya kesempatan bagi pengurus untuk menyampaikan pendapat dan ide dalam forum organisasi.

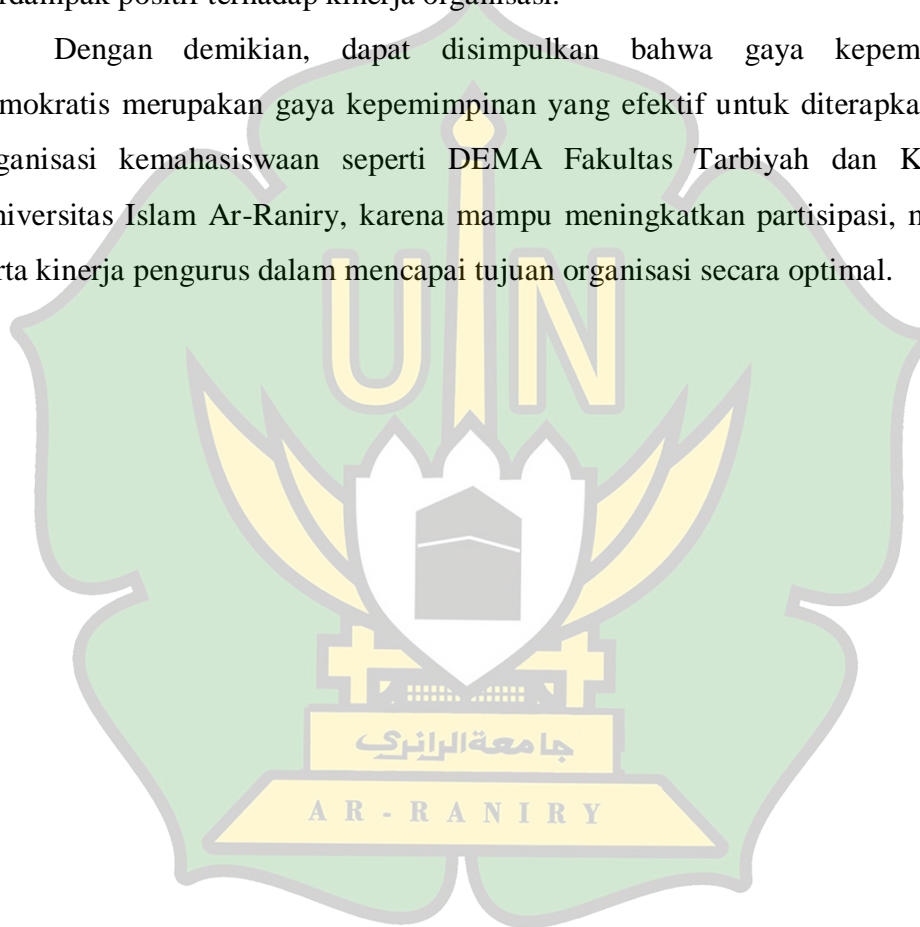
Penerapan kepemimpinan demokratis menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana pengurus merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan program kerja. Kondisi ini mendorong meningkatnya motivasi dan komitmen pengurus dalam menjalankan amanah organisasi.

Kinerja pengurus yang tinggi tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, kualitas pelaksanaan program kerja, serta kerja sama tim yang baik. Kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif terbukti mampu memperkuat

koordinasi antarbidang dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh para ahli, yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang komunikasi dua arah, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan dalam organisasi kemahasiswaan seperti DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry, karena mampu meningkatkan partisipasi, motivasi, serta kinerja pengurus dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.



BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis pengurus DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Ar-Raniry berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan pemimpin dalam bersikap terbuka, partisipatif, komunikatif, serta melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong pengurus untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus DEMA, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.538%. Artinya, 53,8% variasi peningkatan kinerja pengurus dapat dijelaskan oleh penerapan gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan 46,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi individu, pengalaman organisasi, atau dukungan fasilitas. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa secara efektif.

2. Saran

1. Bagi pengurus DEMA: Disarankan agar pengurus terus menerapkan dan mengembangkan gaya kepemimpinan demokratis dengan tetap mendorong partisipasi aktif anggota, menjaga keterbukaan komunikasi, dan melibatkan seluruh pengurus dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan memperkuat kerja sama tim dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.
2. Bagi pihak fakultas atau pembina organisasi mahasiswa: Dianjurkan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan, workshop, atau pembinaan rutin yang menekankan prinsip-prinsip kepemimpinan demokratis. Dukungan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pengurus dalam

mengelola organisasi, memotivasi anggota, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

3. Untuk penelitian selanjutnya: Disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pengurus, seperti motivasi anggota, pengalaman organisasi, budaya organisasi, atau dukungan fasilitas. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi mahasiswa.



DAFTAR PUSTAKA

- Andani, Renggani, Seftiansyah, Sabila, & Afriliani. (2024). *Indikator keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis*. Karimah Tauhid, 3(2), 1932–1940.
- Asmawiyah & Mukhtar. (2024). *Meningkatkan kinerja dengan menyelaraskan kepemimpinan dan budaya organisasi*. Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL), 4(1), 772–778.
- Bili, Graha, & Suharso. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang*. Edunomika, 8(4), 1–9.
- Blesia. (2024) “*Gaya kepemimpinan Demokrasi kepala Distrik terhadap Masyarakat di Distrik klamono Kabupaten sorong*” (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Social dan Politik).
- Dara Ananda Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai* (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022),
- Farida. (2020). *Pengaruh partisipasi anggota, kinerja pengurus dan pelayanan terhadap keberhasilan KPRI Esthi Setya Warga Hidup*. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, 9(2), 128–139.
- Fazillah. (2023). *Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam*. Jurnal FTK MPI, 12(1), 112–134.
- Fitriani. (2023). *Kepemimpinan transformasional dalam organisasi generasi Z*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm. 92
- Hasibuan. (2021). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, Emiyanti, Cholis, Yusniah, & Sayroji. (2023). *Konsep-konsep kepemimpinan dalam organisasi*. Syntax Admiration, 4(1), 109–116.
- Hidayah, Tjiptasari & Wahyu. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan menggunakan Theory Behavioral Leadership di Perpustakaan ICBC Yogyakarta*. Media Pustakawan, 25(4), 66-70.

- Irawati, Djaelani, & Primanto. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada HMJ-M FEB UNISMA Priode 2023-20224)*. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 295-304.
- Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press. (2020)
- Lisa Qotrunnada, Abd. Kodir Djaelani, & Arini Fitria Mustapita. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi (Studi Pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)," *e-Jurnal Riset Manajemen*,: 17-28.
- Lumban Gaol & Panjaitan (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Pollung Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2023*. *Jurnal Pendidikan dan Media Pembelajaran*, 3(1), 17–27.
- Ngalimun. (2020). *Manajemen kepemimpinan dalam organisasi pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurun Nadiva Salsabila Anan, Ronny Malavia Mardani, dan Muhammad Sirojuddin Amin. (2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja," *Elektronik Jurnal Riset Manajemen (E-JRM)*, Universitas Islam Malang, Vol. 3, No. 2 : 101–110.
- Oktavianus, Pamungkas, Bastian, Deva, & Danu. (2023). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim (FOKAMM)*. *Prosiding Seminar Nasional HUBISINTEK*, 117–125.
- Panggau & Sundari. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 145–156.
- Pratiwi & Manafe. (2022). "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan". *Jurnal Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1-12.
- Pratiwi, & Aslami. (2022). *Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di dalam organisasi. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 475–482. Universitas Labuhanbatu.
- Putra, Arifaini, Oktavian, Julyansyah, Asa, & Ardiansyah. (2025). *Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus BEM FISIB UTM*. *Jurnal Media Akademik*, 3(6)

- Qotrunnada, Djaelani, & Mustapita. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi (Studi Pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)*. e-Jurnal Riset Manajemen, 22-26.
- Rachmadhani & Manafe (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMANd)*, 5(1), 82-98.
- Rinaldhi, Pratiwi & Kholiq. (2024). *The influence of organizational culture and leadership on student organizational performance through work commitment*. *JED (Jurnal Etika Demokrasi)*, 9(3), 353–365.
- Rizki, Harahap, Saepudin, & Murtafi'ah. (2024). *Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dan fungsi-fungsi manajemen*. *Jurnal Multilingual*, 4(1), 44–54.
- Sahir. (2022). Reliabilitas Instrumen Pengukuran dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal*
- Sahir. (2022). Uji Validitas Instrumen dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Metodologi Pendidikan*, Vol. 5 No. 1, hlm. 64–65.
- Siagian. (2021). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, Turnip, Pardede, & Hutagalung. (2022). *Peranan dan fungsi kepemimpinan dalam pendidikan yang efektif dan unggul*. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 1(4), 154–163.
- Subni. (2024). *Peran kepemimpinan dalam membangun tim kerja dan mengembangkan organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(1), 15–26.
- Sudrajat. (2021). *Dasar-dasar kepemimpinan pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022). hlm. 96.
- Turmono, Ina Kurnia Sari, dan Nandar Ardiyanzah. (2021)“*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan,*” *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2 : 55–65.
- Waedoloh, Purwanta, & Ediyono. (2022). *Gaya kepemimpinan dan karekteristik pemimpin yang efektif*. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152).

Wibowo. (2022) *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.


Winahyu, & Puspitadewi. (2022). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Jember*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 1–11.

Zenius, *Pengertian Statistik Deskriptif, Jenis, dan Contohnya*, (Jakarta: Zenius Education, 2022),

Zuhdi. (2020). *Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam*. *Akademika*, 19(1), 35–54.



Lampiran surat keputusan (sk) pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 1579 TAHUN 2025

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;

b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;

4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;

10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum

11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

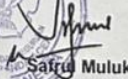
KESATU : Menunjukkan Saudara :
Nelliraharti, S. Pd. I., M. Pd
Untuk membimbing Skripsi
Nama : Ilfa Zahriani
NIM : 220206010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Peningkatan Kinerja Pengurus DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA.025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024 Tahun Anggaran 2025;




KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sampai 13 Mei 2026;

KELIMA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 11 November 2025
Dekan

Safriz Muluk

Tombusan:

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Direktur Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
6. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
7. Yang bersangkutan;
8. Arsip.

Lampiran surat penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-240/Un.08/FTK.1/TL.00/1/2026

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220206010

Nama : ILFA ZAHRIANI

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Dusun Teuladan Dusun Teuladan Blang Pauh Dua

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PENGURUS DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Banda Aceh, 14 Januari 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.

NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 27 Februari 2026

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran surat telah melakukan penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. SyechAbdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telpon : (0651) 7551423 - Fax. (0651)7553020

Situs : <https://ftk.ar-raniry.ac.id/> e-mail : ftk.uin@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : B-378/Un.08/FTK.I./TL.00/01/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.
NIP : 197508152001121002
Pangkat/Gol : Pembina Utama Madya (IV/d)
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Instansi : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ilfa Zahrani
NIM : 220206010
Progam Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Alamat : Lingke

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada tanggal 19 Januari 2026, dengan judul penelitian:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Peningkatan Kinerja Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 22 Januari 2026
Wakil Dekan I



جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Energi Kebanggaan Sinergi Membangun Negeri



Lampiran Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PENGURUS DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM AR-RANIRY

Penelitian ini bersifat ilmiah dan bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bagian dari penyusunan skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti mengharapkan kesediaan dan kejujuran Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya selama aktif sebagai pengurus DEMA. Seluruh data yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara/i, peneliti mengucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Saudara/i peserta didik dimohon untuk mengisi identitas diri pada bagian yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dalam kuesioner ini dengan saksama.
3. Berikan jawaban dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi dan pendapat Saudara/i.
4. Jawaban yang diberikan tidak ada yang benar atau salah. Semua jawaban murni berdasarkan pengalaman pribadi selama mengikuti pembelajaran.

Keterangan Skor Penelitian:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Kurang Setuju (KS)

4= Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

B. Populasi dan Sampel

Berdasarkan jumlah populasi anggota DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 85 orang, maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 70 orang.

C. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
3. Jabatan di DEMA :
4. Prodi :
5. Angkatan :

D. Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan Demokratis

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Ketua DEMA melibatkan seluruh pengurus dalam proses pengambilan keputusan organisasi.					
2.	Saya merasa dilibatkan secara aktif dalam kegiatan organisasi DEMA.					
3.	Ketua DEMA memberikan kesempatan kepada pengurus untuk berpartisipasi dalam perencanaan program kerja.					
4.	Ketua DEMA menyampaikan informasi organisasi secara jelas					

	dan terbuka kepada seluruh pengurus.					
5.	Informasi terkait program kerja disampaikan secara terbuka tanpa ditutup-tutupi.					
6.	Ketua DEMA bersedia menerima dan menanggapi masukan dari pengurus terkait kegiatan organisasi.					
7.	Saya bebas menyampaikan pendapat atau ide dalam rapat merasa takut atau tertekan.					
8.	Ketua DEMA menghargai perbedaan pendapat yang disampaikan oleh pengurus.					
9.	Ketua DEMA memberikan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja pengurus yang baik.					
10.	Pendapat pengurus tetap dihargai meskipun berbeda dengan pimpinan.					
11.	Upaya dan kontribusi pengurus diakui secara adil oleh Ketua DEMA.					
12.	Ketua DEMA bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil dalam organisasi.					
13.	Ketua DEMA bersedia mengakui kesalahan apabila keputusan yang					

	diambil kurang tepat.					
14.	Ketua DEMA memberikan bimbingan dan dukungan kepada pengurus ketika menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas.					
15.	Ketua DEMA menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah organisasi bersama pengurus.					
16.	Ketua DEMA memberikan pujian secara langsung atas kinerja pengurus yang berprestasi.					
17.	Ketua DEMA tidak membatasi pengurus dalam menyampaikan kritik yang bersifat membangun.					
18.	Hasil kerja pengurus dinilai berdasarkan usaha dan kontribusi yang diberikan.					
19.	Pengurus diberi ruang untuk menyampaikan ide kreatif dalam kegiatan organisasi.					
20.	Pengurus merasa nyaman menyampaikan kritik terhadap kebijakan organisasi.					

2. Kinerja Pengurus

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya menyelesaikan tugas organisasi dengan hasil yang rapi dan berkualitas.					
2.	Hasil kerja yang saya capai sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.					
3.	Saya memahami dengan baik tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
4.	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas kepengurusan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas kepengurusan.					
7.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
8.	Saya mampu bekerja secara efektif meskipun waktu pelaksanaan terbatas.					
9.	Saya hadir secara rutin dalam rapat dan kegiatan resmi DEMA.					

10.	Saya memberikan alasan yang jelas apabila tidak dapat hadir dalam kegiatan organisasi.					
11.	Saya hadir secara rutin dalam rapat organisasi.					
12.	Saya hadir tepat waktu dalam kegiatan resmi organisasi.					
13.	Saya mampu bekerja sama dengan pengurus lain dalam melaksanakan tugas organisasi.					
14.	Saya aktif berkontribusi dalam kerja kelompok organisasi.					
15.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan berbagai karakter pengurus.					
16.	Saya menjaga komunikasi dan hubungan kerja yang baik dengan sesama pengurus.					
17.	Saya melaksanakan tugas kepengurusan dengan penuh tanggung jawab.					
18.	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja yang saya lakukan.					
19.	Saya tidak menghindari tugas yang telah diberikan kepada saya.					
20.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa harus selalu diawasi oleh ketua.					

Kepemimpinan Demokratis

RSPDN	Kepemimpinan Demokratis (X)																				TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	96
2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	94
3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	94
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	90
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	84
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	87
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	83
8	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	83
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	84
10	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	83
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	81
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	83
13	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	81
14	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	81
15	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	2	80
16	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	84
17	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	84
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	81
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	85
20	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	85
21	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	4	84
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	84
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	5	5	4	2	74

24	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	81
26	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	76
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	81
31	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	2	76
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	81
33	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	84
34	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	78
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	78
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	81
37	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	84
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	83
39	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	83
40	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	73
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	78
42	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	83
43	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	82
44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	82
45	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
46	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
47	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	83
49	4	5	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	81
50	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	81

51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	82
52	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	85
53	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	83
54	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	4	5	3	5	3	2	3	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	3	2	79
56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	79
57	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	67
58	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	5	2	64
59	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	67
60	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	67
61	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	65
62	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	69
63	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	5	4	68
64	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	68
65	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	5	3	4	3	4	5	69
66	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	65
67	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	69
68	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	68
69	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	4	2	4	4	2	2	4	2	66
70	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	63	

24	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	84
25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	90
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
27	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
28	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
29	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
30	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	86
31	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	91
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	83
33	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	87
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81
35	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81
36	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	84
37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	85
38	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	86
39	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	77
40	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	5	4	5	75
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	81
42	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	83
43	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	80
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	86
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	87
46	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	74
47	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	84
48	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	80
49	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
50	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	72

51	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	64
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
53	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	71
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	82
55	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	74
56	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
57	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	73
58	2	4	2	4	4	1	4	4	5	2	2	5	2	4	4	4	2	4	5	4	68
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	80
60	4	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	64
61	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63
62	4	5	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	71
63	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	5	68
64	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	2	4	5	59
65	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	72
66	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	5	69
67	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	66
68	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	69
69	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	5	4	5	4	5	68
70	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	4	2	68

	Sig. (2-tailed)	.001	.058	.066	.010	.005	.021	.008	.003	.000	.000	.317	.068	.006	.023	.215	.118		.000	.134	.586	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X18	Pearson Correlation	.463*	.149	.138	.281*	.365*	.432**	.233	.399*	.321*	.490*	.189	.355*	.496*	.441*	.299*	.170	.444*	1	.265*	.150	.689**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.217	.254	.018	.002	.000	.052	.001	.007	.000	.117	.003	.000	.000	.012	.161	.000		.026	.214	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X19	Pearson Correlation	.281*	.078	.122	.237*	.173	.337**	.206	.431*	.039	.186	.151	.276*	.054	-.035	.122	.067	.181	.265*	1	.184	.414**	
	Sig. (2-tailed)	.018	.522	.313	.048	.151	.004	.087	.000	.748	.122	.212	.021	.659	.772	.315	.579	.134	.026		.128	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X20	Pearson Correlation	.080	.080	.276*	.041	.180	.331**	-.039	.304*	.102	.095	.054	.097	.027	.056	.100	.081	.066	.150	.184	1	.336**	
	Sig. (2-tailed)	.508	.510	.021	.733	.137	.005	.749	.010	.402	.433	.657	.426	.823	.645	.410	.505	.586	.214	.128		.004	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOT ALX	Pearson Correlation	.591*	.443*	.403*	.456**	.560*	.542**	.440*	.559*	.577*	.664*	.471*	.500*	.644*	.431*	.515*	.427*	.618*	.689*	.414*	.336*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004		
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

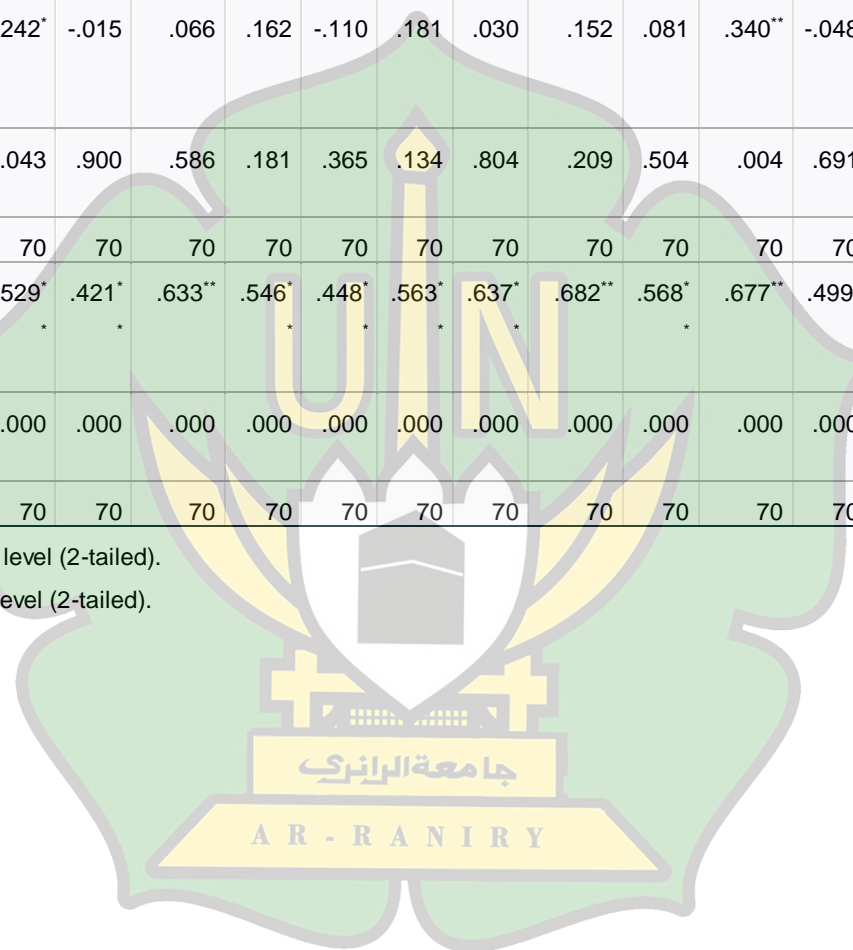
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Y20	Pearson Correlation	.048	-.154	.012	.242*	-.015	.066	.162	-.110	.181	.030	.152	.081	.340**	-.048	.186	.222	.198	.370*	.197	1	.280*
	Sig. (2-tailed)	.691	.202	.924	.043	.900	.586	.181	.365	.134	.804	.209	.504	.004	.691	.124	.065	.100	.002	.102		.019
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TO	Pearson Correlation	.546*	.452*	.663*	.529*	.421*	.633**	.546*	.448*	.563*	.637*	.682**	.568*	.677**	.499*	.636*	.629*	.634*	.427*	.428*	.280*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hasil uji SPSS reliabilitas penelitian variabel (X) Kepemimpinan Demokratis

3. Kepemimpinan Demokratis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	20

4. Kinerja Pengurus

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	20

Hasil SPSS uji normalitas Kolmogorov-Smirnov variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.40445068

Most Extreme Differences	Absolute		.098
	Positive		.098
	Negative		-.079
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.090
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.082
		Upper Bound	.097

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji linieritas variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between Groups	(Combined)	2900.228	21	138.106	4.544	.000
Pengurus *	Linearity		2343.842	1	2343.842	77.112	.000
Kepemimpinan Demokratis	Deviation from Linearity		556.386	20	27.819	.915	.571
	Within Groups		1458.972	48	30.395		
	Total		4359.200	69			

Hasil uji SPSS regresi linier sederhana Variabel (X) dan (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Demokratis ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.531	5.444

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Demokratis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2343.842	1	2343.842	79.083	.000 ^b
	Residual	2015.358	68	29.638		
	Total	4359.200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Demokratis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.820	7.112		2.365	.021
	Kepemimpinan Demokratis	.796	.090	.733	8.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Lampiran t-Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran r-Tabel

Tabel Nilai r Product Moment

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran Table Krejcie dan Morgan

TEBEL KREJCIE AND MORGAN

Tabel jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

AR - RANIRY

Lampiran Dafrar Riwayat Hidup

1. Identitas Diri

Nama : Ilfa Zahriani
 Tempat/Tanggal Lahir : Kuta Binjei, 12 Oktober 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan/NIM : Mahasiswi/220206010
 Agama : Islam
 Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
 Alamat/Kota : Kuta Binjei, Kec. Julok, kab. Aceh Timur

2. Orang Tua

Nama Ayah : Zulkarnaini
 Pekerjaan : Wirausaha
 Nama Ibu : Zulaifah
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

3. Riwayat Pendidikan

SD Negeri 1 Kuta Binjei Lulus pada Tahun 2016
 MTsS Ulumuddin Lulus Pada Tahun 2019
 MAS Ulumuddin Lulus Pada Tahun 2022
 UIN Ar-Raniry Banda Aceh -

Banda Aceh, 15 Januari 2026
 Penulis,

Ilfa Zahriani
 NIM.220206010