

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERTANIAN GAYO LUES

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**MURDIANA
NIM. 200901047**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERTANIAN GAYO LUES**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S. Psi)**

Oleh

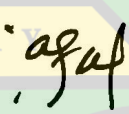
**MURDIANA
200901047**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Juhanto, S.Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002


Vera Nova, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIP.198202092023212018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERTANIAN GAYO LUES**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

MURDIANA

200901047

**Pada Hari/Tanggal:
Selasa, 22 Juli 2025 M
26 Muharam 1447H**

Panitia Munaqasah skripsi

Ketua

Julianto, S.Ag., M.Si

NIP. 197209021997031002

Sekretaris

Vera Nova, S. Psi., M. Psi., Psikolog

NIP. 198202092023212018

Penguji I

Dr. Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si

NIP. 197601102006042002

Penguji II

Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Muslim, M.Si

NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Murdiana

NIM : 200901047

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 26 juni 2025

Yang menyatakan,



Murdiana
200901047

PRAKATA

Alhamdulillah Rabbil „Alamin, saya panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan Di Dinas Pertanian Gayo Lues” dengan lancar. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperolehx gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, nasihat, bantuan, dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ayahanda MHD Amin S.Pd dan Ibunda Serimah, serta kakak tercinta Jumiati,S.T dan abang tercinta Ramli Anto, terimakasih peneliti yang tak terhingga kepada mereka semua yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulih dan memberikan cinta kasih yang tak terbatas dan penuh limpah ruah kepada peneliti.

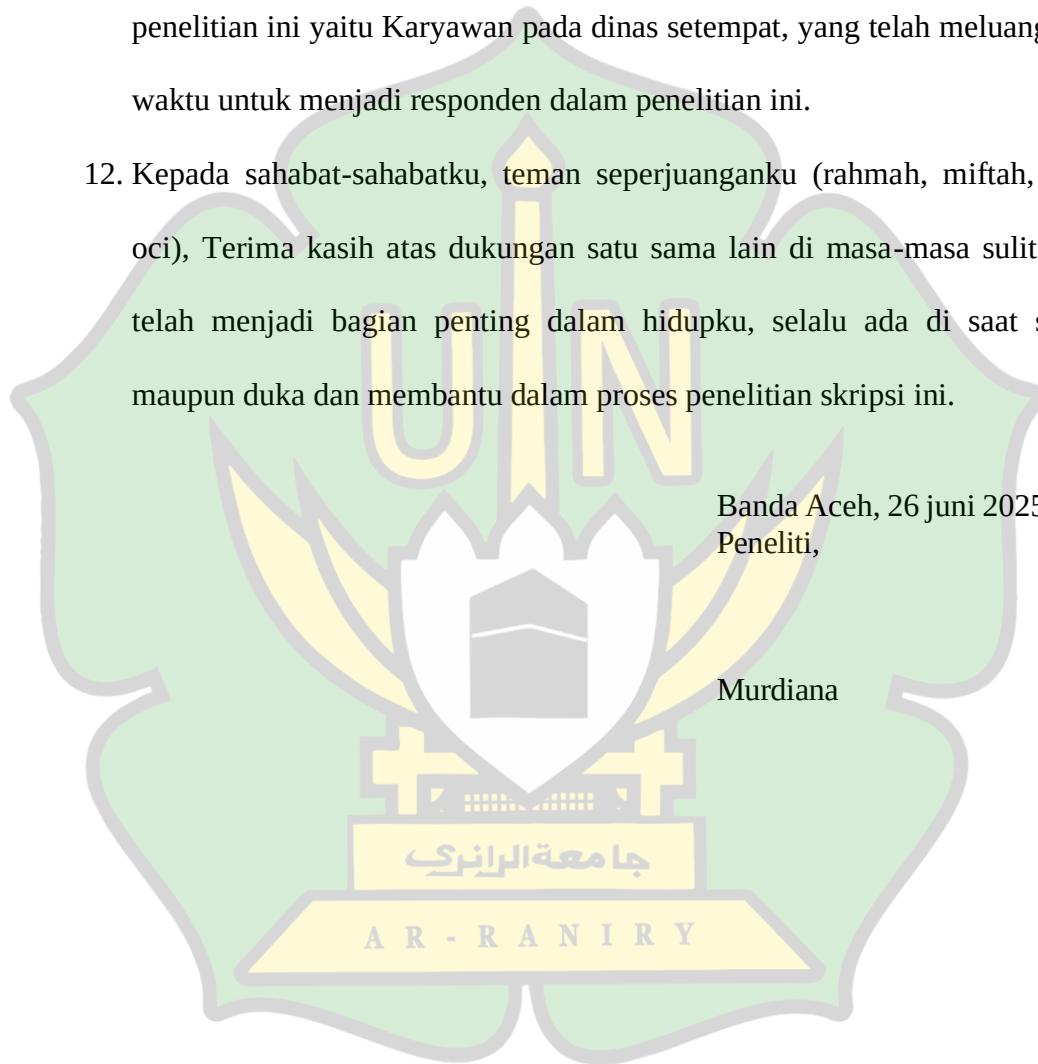
1. Prof. Dr. Muslim, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Prof. Dr. Syafrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan, telah membantu dan memberi dukungan kepada peneliti.

3. Dr. Misnawati, S.Ag., M.Ag, sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, sekaligus penasehat akademik yang telah membantu dan memberi dukungan kepada peneliti.
4. Drs. Nasruddin, M.Hum, sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dan mahasiswa lainnya.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si, selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, sekaligus Pembimbing I, yang telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, dan juga bertugas sebagai ketua tim penguji.
6. Ibu Vera Nova, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing II dan juga sebagai sekretaris tim penguji yang telah mendampingi, membimbing, dan mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas dedikasi dan dukungan yang senantiasa menuntun peneliti.
7. Ibu Dr. Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si, selaku penguji I yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan masukan kepada peneliti.
8. Ibu Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku penguji II yang dan juga telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan masukan kepada peneliti
9. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si., selaku Penasehat Akademik peneliti yang telah memberikan motivasi, masukan, dan saran kepada peneliti.

10. Seluruh dosen, staff, dan civitas akademika Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Kepala Dinas Pertanian Gayo Lues. Tidak lupa pula kepada subjek dalam penelitian ini yaitu Karyawan pada dinas setempat, yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
12. Kepada sahabat-sahabatku, teman seperjuanganku (rahmah, miftah, dan oci), Terima kasih atas dukungan satu sama lain di masa-masa sulit dan telah menjadi bagian penting dalam hidupku, selalu ada di saat suka maupun duka dan membantu dalam proses penelitian skripsi ini.

Banda Aceh, 26 juni 2025
Peneliti,

Murdiana



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Kinerja Karyawan.....	12
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2. Dimensi Kinerja	13
3. Faktor- Faktor Kinerja Karyawan.....	14
B. Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	16
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	16
2. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis	17
3. Faktor- Faktor Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	18
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan.....	19
D. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
1. Gaya Kepemimpinan Demokratis	22
2. Kinerja Karyawan	23
D. Subjek Penelitian.....	23
1. Populasi	23
2. Sampel	24

E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian	24
2. Uji Validitas	28
3. Uji Daya Beda Aitem.....	30
4. Uji Reliabilitas	33
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	34
1. Uji Prasyarat.....	34
2. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	36
1. Administrasi Penelitian.....	36
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	36
3. Pelaksanaan Penelitian	37
B. Deskripsi Data Penelitian.....	37
1. Demografi Penelitian.....	37
2. Kategorisasi Data Penelitian	41
C. Pengujian Hipotesis	45
1. Hasil Uji Prasyarat.....	45
2. Hasil Uji Hipotesis.....	46
D. Pembahasan	48
BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem Favourable dan Unfavourable	25
Tabel 3.2 Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	25
Tabel 3.3 Blue Print Skala Kinerja Karyawan	26
Tabel 3.4 Komputasi CVR Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	29
Tabel 3.5 Komputasi CVR Skala Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	30
Tabel 3.7 Blue Print Akhir Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	31
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 3.9 Blue Print Akhir Skala Kinerja Karyawan	32
Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenjang Pendidikan	39
Tabel 4.4 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan	39
Tabel 4.5 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pengalaman Kerja	40
Tabel 4.6 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kepegawaian.....	40
Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis	41
Tabel 4.8 Kategorisasi Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	43
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.10 Kategorisasi Skala Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.11 Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian.....	45
Tabel 4.12 Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian.....	46
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Data Penelitian	47
Tabel 4.14 Measures of Association Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan.....	47

A R - R A N I R Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Tabulasi Data Try Out
Lampiran II	: Tabulasi Akhir
Lampiran III	: Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian
Lampiran VI	: Surat Keterangan Selesai Penelitian dari PKB/PLKB
Lampiran VII	: Skala Penelitian
Lampiran VIII	: Hasil Uji Daya Beda Aitem
Lampiran IX	: Hasil Uji Prasyarat
Lampiran X	: Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERTANIAN GAYO LUES

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek yang diyakini berperan dalam memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan demokratis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Gayo Lues. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 164 orang, dan sampel yang digunakan sebanyak 93 orang karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa angket skala gaya kepemimpinan demokratis dan skala kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi *Spearman* sebesar 0,208 dan nilai signifikansi $p = 0,046$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan nilai R sebesar 0,368 dan nilai *Eta Squared* sebesar 0,541. Ini berarti gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan, Dinas Pertanian

THE RELATIONSHIP BETWEEN DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE GAYO LUES

Abstract

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals. One of the aspects believed to play a role in influencing performance is leadership style, particularly democratic leadership style. This study aims to examine the relationship between democratic leadership style and employee performance at the Agriculture Office of Gayo Lues Regency. This research used a quantitative approach with a correlational method. The population in this study consisted of 164 individuals, and the sample used was 93 employees selected through purposive sampling technique. The research instruments were a democratic leadership style scale and an employee performance scale questionnaire. The analysis results indicate a positive and significant relationship between democratic leadership style and employee performance, with a Spearman correlation coefficient of 0.208 and a significance value of $p = 0.046$ ($p < 0.05$). This indicates that the higher the implementation of democratic leadership by leaders, the higher the performance demonstrated by employees. Furthermore, the regression analysis shows an R value of 0.368 and an Eta Squared value of 0.541. This means that the democratic leadership style contributes 54.1% to the variance in employee performance, while the remaining 45.9% is influenced by other factors.

Keywords: Democratic Leadership Style, Employee Performance, Department of Agriculture

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap organisasi, berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Dalam era yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci bagi keberhasilan organisasi (Astini, Fauzi, & Widowati, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan efisiensi operasional, mendorong inovasi, dan memperkuat daya saing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Al Aidhi, dkk, 2023).

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Definisi ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan motivasi individu, yang semuanya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Priyono, 2010).

Organisasi mengharapkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga sikap dan perilaku positif yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Karyawan yang ideal adalah mereka

yang mampu berkolaborasi dalam tim, beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Purnama, 2023).

Selain itu, Silitonga (2020) menambahkan bahwa karakteristik seperti integritas, komitmen, dan kemampuan komunikasi yang baik juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan adanya karyawan yang memenuhi kriteria ini, organisasi dapat mencapai kinerja optimal dan meningkatkan daya saing di pasar.

Menurut Silaen (2021) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang dilakukan, yang dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria tersebut, yang dikenal sebagai standar kerja, menggambarkan tingkat pencapaian yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu tugas serta digunakan untuk membandingkan dengan tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kinerja yang baik didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien (Priyono, 2010). Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim, serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan di lingkungan kerja (Kasmir, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan kontribusi besar dari karyawan, termasuk

kinerja yang baik. Namun, kenyataannya, tidak semua organisasi atau perusahaan mampu mencapai kinerja yang memuaskan.

Hasil survei yang dilakukan oleh *JobStreet.com* (2020) terhadap 17.623 responden menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang buruk. Penurunan kinerja ini dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan, merasa tidak memiliki jenjang karier di tempat kerja dan memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter, paternalistik atau *laissez-faire*.

Rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil penelitian Asbi (2020) yang menunjukkan bahwa banyak pegawai tidak menghargai jam kerja, terindikasi dari kebiasaan datang terlambat dan pulang lebih awal. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa karyawan menunjukkan kurangnya partisipasi dalam pekerjaan, yang mencerminkan lemahnya kerja sama tim. Kurangnya komunikasi antar karyawan mengakibatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas, terutama mendekati tenggat waktu, serta menghambat kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah di tempat kerja.

Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak negatif terhadap perusahaan maupun organisasi, karena hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas layanan. Sebuah penelitian oleh Husain, dkk (2022) menunjukkan bahwa kebiasaan pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan beristirahat di luar jam kerja menciptakan lingkungan kerja yang tidak produktif. Selain itu, kurangnya kekompakan dan kolaborasi di antara karyawan dapat menyebabkan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini

tidak hanya merugikan kinerja individu, tetapi juga dapat mengurangi kepuasan pelanggan dan merusak reputasi organisasi di mata publik.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dalam observasi peneliti di Dinas Pertanian Gayo Lues juga ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Observasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Selain itu, beberapa karyawan juga terlihat istirahat di luar jam kerja, bahkan ada yang menghabiskan waktu untuk ngopi saat jam kerja.

Untuk memperkuat temuan ini, peneliti melakukan wawancara dengan dua orang, yaitu seorang pimpinan dan seorang staf:

Cuplikan wawancara pertama:

“Kami telah mencoba untuk meningkatkan disiplin kerja, namun masih banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja. Ini sangat mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.” (Hasil wawancara dengan Bapak JS, Kepala Dinas, 14 Mei 2024).

Cuplikan wawancara kedua:

“Kondisi di tempat kerja cukup menekan. Kami merasa tidak dihargai dan tidak ada dukungan yang cukup dari atasan. Kadang-kadang, kami lebih memilih untuk ngopi saat jam kerja daripada menyelesaikan tugas” (Hasil wawancara dengan Bapak AA, Staf, 14 Mei 2024).

Selain permasalahan di atas, dalam hasil wawancara lain peneliti juga menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan Dinas Pertanian Gayo Lues, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti, sebagai berikut:

Cuplikan wawancara ketiga:

“Sayangnya, kinerja karyawan di dinas kami mengalami penurunan. Banyak dari mereka merasa tidak mendapatkan pengakuan yang cukup atas prestasi yang telah diraih. Salah satu penyebab kinerja karyawan ini menurun adalah komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan. Karyawan sering merasa tidak didengar dan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan, yang tentu saja berdampak negatif pada semangat kerja mereka” (Hasil wawancara dengan Ibu M, Kasubbag umum dan Kepegawaian, 14 Mei 2024).

Cuplikan wawancara keempat:

“Masih ada karyawan yang datang terlambat. Banyak dari mereka yang sering absen tanpa ada alasan yang cukup jelas. Ini sangat berpengaruh terhadap kinerja tim dan menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai” (hasil wawancara dengan Bapak M, Sekretaris, 14 Mei 2024).

Berdasarkan hasil cuplikan wawancara di atas, dapat dilihat bahwa di Kantor Dinas Pertanian Gayo Lues masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan. Para karyawan mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya pengakuan atas prestasi dan komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan sering absen tanpa alasan yang jelas, yang berdampak negatif pada kinerja tim dan menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis (Asbi, 2020). Menurut Azmy (2021), gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan di mana pemimpin terbuka untuk menerima dan menghargai saran, pendapat, serta nasihat dari masyarakat melalui forum musyawarah guna mencapai kesepakatan.

Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis menurut Nawawi (dalam Olla & Andriyani, 2017) menekankan pentingnya manusia sebagai faktor utama dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe ini ditunjukkan melalui perilaku yang melindungi dan menyelamatkan, serta berfokus pada pengembangan organisasi atau kelompok. Selain itu, gaya ini juga tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang berperan sebagai pelaksana (eksekutif).

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.

Goleman (2017) menemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Saputra, Prayekti, dan Septyarini (2021) juga mengindikasikan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Djunaedi dan Gunawan (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil temuan sebelumnya, menunjukkan bahwa ketika pemimpin menerapkan pendekatan demokratis, karyawan merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang berakibat pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berkontribusi secara aktif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang telah peneliti paparkan sebelumnya. Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gayo Lues.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan Dinas Pertanian Gayo Lues?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Gayo Lues.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pendekatan demokratis dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan motivasi dan dasar pemikiran bagi karyawan Dinas Pertanian Gayo Lues terkait peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja.

b) Bagi Dinas Pertanian Gayo Lues

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pertanian Kabupaten Gayo Lues dalam hal peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi lebih jauh tentang gaya kepemimpinan lainnya dan dampaknya terhadap kinerja di berbagai sektor, serta mendorong penelitian lanjutan yang dapat menguji variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini berlandaskan pada temuan dari beberapa studi sebelumnya yang memiliki karakteristik serupa dalam hal fokus dan judul. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam aspek subjek yang diteliti, jumlah dan posisi variabel, serta berbagai metode analisis data yang diterapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Garis, Garvera, dan Sihabudin (2021) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara" di Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini melibatkan 107 responden yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi literatur. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada bagian variabel, teknik

sampling dan metode penelitian. Sedangkan subjek penelitian, jumlah sampel dan lokasi penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Olla dan Andriyani (2017) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Timor Express Intermedia Kupang)." Penelitian ini dilaksanakan di PT. Timor Express Intermedia, Kupang, dengan melibatkan 48 orang karyawan sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan analisis data melalui Deskriptif Statistik, Analisis Inferensial, dan Uji Hipotesis. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada bagian variabel dan metode penelitian. Sedangkan subjek penelitian, jumlah sampel dan teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian Asbi (2020) berjudul "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan." Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, dengan melibatkan 54 orang karyawan dari populasi sebanyak 75 karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada bagian variabel, teknik sampling, metode penelitian dan teknik analisis data. Sedangkan subjek penelitian, jumlah sampel dan lokasi berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Djunaedi dan Gunawan (2018) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan" di

Universitas Ciputra. Penelitian ini melibatkan 118 mahasiswa program studi IBM angkatan 2014 yang tidak menduduki jabatan sebagai pemimpin dalam bisnis, dengan total populasi sebanyak 167 mahasiswa. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *simple random sampling* dalam pengambilan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada bagian variabel, metode penelitian dan teknik analisis data. Sedangkan subjek penelitian, jumlah sampel dan teknik pengambilan sampel berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Selanjutnya, Hardian (2015) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap *Service Center* Panasonic Surabaya)." Sampel yang digunakan terdiri dari 48 orang karyawan tetap sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan program *SPSS 18 for Windows*. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada bagian variabel, metode penelitian dan teknik analisis data. Sedangkan subjek penelitian, jumlah sampel dan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Bedasarkan kajian dari beberapa penelitian sebelumnya, diketahui bahwa terdapat beberapa perbedaan dari segi konteks maupun isi dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Salah satu perbedaannya adalah lokasi penelitian, jumlah sampel dan subjek penelitian. Selanjutnya dari segi isi, penelitian ini juga berbeda

dengan penelitian sebelumnya. Peneliti berfokus pada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan Dinas Pertanian Gayo Lues.

