

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAYI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA TEBING TINGGI

Jumadiah Wardati¹, Muammar Khaddafi², Fuadi³, Nurmala⁴, Nur Mazdalifah⁵.

Universitas Efarina^{1,4,5}

Universitas Malikussaleh^{2,3}

*Korespondensi: wardatijuma@gmail.com

Abstract

The results of this study show. (1) A constant value (a) of 6.253 indicates the magnitude of the Employee Performance Variable (Y) if the Leadership Style Variable (X1), the motivational variable (X2) is equal to zero. (2) It can be seen that the value of the adjusted R square is 0.308 or 30.8%. This indicates that the Leadership Style Variable (X1) and Motivational Variable (X2) can explain the Employee Performance Variable (Y) of 30.8%, the remaining 69.2% (100% - 30.8%) is explained by other variables outside this research model. (3) Testing the first hypothesis, it can be seen that tcount (-0.404) < ttable (-2.042), likewise with a significance value of 0.689 > 0.05, it can be concluded that the first hypothesis is rejected, meaning that the Democratic Leadership Style Variable (X1) has no effect significant to employee performance variable (Y). (4) Testing the second hypothesis, it can be seen that tcount (3.934) > ttable (2.042), and its significance value is 0.000 < 0.05 so it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Work motivation variable (X2) has a significant effect on Employee Performance Variables (Y). (5) Testing the third hypothesis, it can be seen that Fcount (7.894) > Ftable (3.29), and a significance value of 0.002 < 0.05, it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that the Democratic Leadership Style Variable (X1), Motivational Variable (X2) has a significant simultaneous effect on the Employee Performance Variable (Y).

Keywords: Democratic Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.

Abstrak

Hasil Penelitian ini menunjukkan. (1) Nilai konstanta (a) sebesar 6,253 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) jika Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) sama dengan nol. (2) Dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,308 atau 30,8% Hal ini menunjukkan jika Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel motivasi (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 30,8% sisanya sebesar 69,2% (100% - 30,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. (3) Pengujian hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa thitung (-0,404) < ttabel (-2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,689 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y). (4) Pengujian hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa thitung (3,934) > ttabel (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). (5) Pengujian hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa Fhitung (7,894) > Ftabel (3,29), dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu bertahan serta mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dibandingkan dengan unsur-unsur perusahaan yang lainnya. Peranan karyawan sangat penting dalam kemajuan perusahaan sebab karyawan bertindak sebagai pemikir, perencana serta pengendali aktivitas perusahaan.

Bastian (2010:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejak diberlakukannya pemilihan umum kepala daerah yang semula dilakukan oleh DPRD menjadi pemilihan langsung oleh rakyat, dari situlah asal muasal Komisi Pemilihan Umum (KPU) dibentuk. KPU ditunjuk menjadi suatu lembaga penyelenggara pemilu. Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan. Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat.

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para karyawannya sehingga para karyawan dapat terus inovatif dan kreatif (Rivai, 2014). Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang mempunyai ciri tanggung jawab dan kerjasama yang baik, kekuatan pada partisipasi aktif anggota, menghargai setiap potensi, dan juga memanfaatkan setiap anggota sesuai dengan keahliannya.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kerja yang baik bagi karyawannya. Motivasi kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan proses kerjanya di dalam perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan yang baik tidak akan menjamin suksesnya sebuah perusahaan bila karyawannya tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mengukur loyalitas kerja yang diberikan oleh seorang karyawan untuk perusahaan tempat dia bekerja. Seorang pemimpin harus bisa menjalin komunikasi baik dengan karyawannya. Tidak hanya itu saja,

tetapi ada kalanya karyawan di dalam perusahaan juga harus ikut ambil bagian dalam persoalan-persoalan yang sedang dialami oleh perusahaan.

B.Uno, Hamzah (2012:71) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Terdapat fakta kinerja yang saat ini terjadi dalam instansi KPU dimana penurunan kinerja disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan yang mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik baiknya. Menimbulkan terjadinya penumpukan pekerjaan yang tak kunjung selesai.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para karyawannya sehingga para karyawan dapat terus inovatif dan kreatif (Rivai, 2014). Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Motivasi Kerja

B.Uno Hamzah (2012:71) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan. sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Bastian (2010:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Yang Bertugas Di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 32 orang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan koesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	62,50%
	Perempuan	12	37,50%
	Total	32	100%
Usia	< 20	4	12,50%
	20 - 25	11	34,40%
	25- 30	8	25,00%
	> 30	9	28,10%
	Total	32	100%

Kesimpulan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden yang lebih banyak yaitu laki-laki 20 orang (62,50%), dan perempuan berjumlah 12 orang (37,50%). Berdasarkan Usia, responden usia 20-25 tahun lebih banyak yaitu berjumlah 11 orang (34,40%), sedangkan sisanya yaitu usia > 30 tahun berjumlah 9 orang (28,10%), selanjutnya yaitu usia 25 - 30 tahun berjumlah 8 orang (25,00%), dan yang usia < 20 tahun berjumlah 4 orang (12,50%).

Tabel 2 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
Pimpinan di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi memiliki sifat yang baik dalam memimpin pegawainya.	11 (34,4%)	12 (37,5%)	9 (28,1%)	-	-
Pimpinan di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi selalu melakukan kebiasaan yang baik sebagai pemegang peranan utama dalam memimpin pegawainya.	9 (28,1%)	12 (37,5%)	11 (34,4%)	-	-
Pimpinan di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi memiliki cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.	14 (43,8%)	9 (28,1%)	8 (25,0%)	1 (3,1%)	-
Pimpinan di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi memiliki watak yang subjektif yang dapat menjadi penentu dan pengaruh yang kuat bagi pegawainya.	11 (34,4%)	15 (46,9%)	6 (18,8%)	-	-

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,07 (tinggi). Hal ini menunjukkan dari 4 indikator pengukuran Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dapat disimpulkan bahwa rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis X1) berada pada kategori tinggi.

Tabel 3 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi memberikan tunjangan tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.	12 (37,5%)	14 (43,8%)	6 (18,8%)	-	-
Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi selalu memberikan jatah liburan di hari hari besar keagamaan.	9 (28,1%)	15 (46,9%)	8 (25,0%)	-	-
Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi selalu memberikan penghargaan bagi karyawan teladan.	10 (31,3%)	10 (31,3%)	12 (37,5%)	-	-

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,05 (tinggi). Hal ini menunjukkan dari 3 indikator pengukuran Variabel Motivasi Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor Variabel Motivasi Kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 4 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
Pegawai di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi selalu mampu melaksanakan tugas kerja dari perusahaan dengan baik.	9 (28,1%)	14 (43,8%)	9 (28,1%)	-	-
Pegawai di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi selalu datang tepat waktu dan memiliki disiplin yang tinggi.	10 (31,3%)	12 (37,5%)	10 (31,3%)	-	-
Pegawai di Kantor Sekretariat KPU Tebing Tinggi mampu mencapai target dari perusahaan dan pelanggan tanpa bantuan dari pihak lain.	13 (40,6%)	12 (37,5%)	7 (21,9%)	-	-

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,06 (tinggi). Hal ini menunjukkan dari 3 indikator pengukuran Variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor Variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,699	0,361	Valid
2	0,669	0,361	Valid
3	0,512	0,361	Valid
4	0,523	0,361	Valid
Variabel Disiplin Kerja			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,635	0,361	Valid
2	0,596	0,361	Valid
3	0,662	0,361	Valid
Variabel Kinerja Pegawai			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,764	0,361	Valid
2	0,369	0,361	Valid
3	0,611	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), maupun Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel X1	0,719	0,6	Reliabel
Variabel X2	0,711	0,6	Reliabel
Variabel Y	0,655	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Tabel 7 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

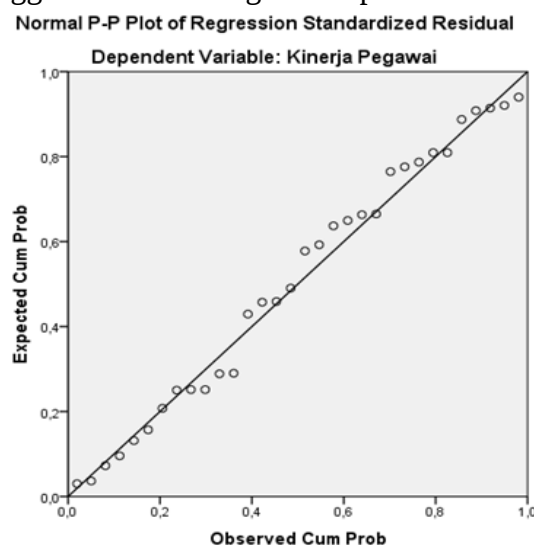
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,07058865
Most Extreme Differences	Absolute		,091
	Positive		,091
	Negative		-,085
Test Statistic			,091
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,938 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,827
		Upper Bound	1,000

Sumber : Data diolah (2019)

Dari *output* dalam tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Monte Carlo Sig. 2-Tailed) seluruh variabel sebesar 0,938. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1 Normal P Plot

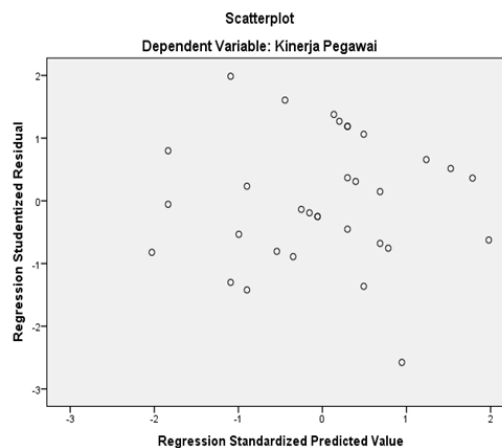
Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,253	2,424		2,580	,015		
totalx1	-,042	,103	-,060	-,404	,689	,998	1,002
totalx2	,544	,138	,588	3,934	,000	,998	1,002

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) sebesar 0,998 Variabel motivasi Kerja (X2) sebesar 0,998, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) sebesar 1,002, Variabel motivasi (X2) sebesar 1,002, di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.



Gambar 2 Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,253	2,424		2,580	,015		
totalx1	-,042	,103	-,060	-,404	,689	,998	1,002
totalx2	,544	,138	,588	3,934	,000	,998	1,002

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 6,253 - 0,042X_1 + 0,544X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,253 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) jika Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), variable motivasi kerja (X2) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Kerjasama Kelompok (X1) (b1) sebesar (-0,042) menunjukkan besarnya peranan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) turun sebesar 0,042 satuan nilai dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan.
3. Nilai koefisien regresi Variabel motivasi kerja (X2) (b2) sebesar (0,544) menunjukkan besarnya peranan Variabel motivasi kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel motivasi kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,544 satuan nilai dengan asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) konstan.

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,594 ^a	,353	,308	1,10689	,353	7,894	2	29	,002	1

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,308 atau 30,8% Hal ini menunjukkan jika Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 30,8% sisanya sebesar 69,2% (100% - 30,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 11 Uji Parsial (t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,253	2,424		2,580	,015		
totalx1	-,042	,103	-,060	-,404	,689	,998	1,002
totalx2	,544	,138	,588	3,934	,000	,998	1,002

Sumber : Data diolah (2019)

- a) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Terhadap variable Kinerja pegawai (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,404 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-2=30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (-0,404) $> t_{tabel}$ (-2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,689 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y). Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Andi Hardianti 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

- b) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y), bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$
- 2) Tolak, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

Dari tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,934 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-2=30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,934) $> t_{tabel}$ (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) . Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Fenny Robiyanti (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Tanah Bogor. Jurnal Ilmiah Inovator.

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,344	2	9,672	7,894	,002 ^b
	Residual	35,531	29	1,225		
	Total	54,875	31			

Sumber : Data diolah (2019)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dari tabel 12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,894 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 32-2-1 (5%; 2; 29) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,29 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (7,894) $> F_{tabel}$ (3,29), dan nilai signifikansi sebesar 0,002 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Isi Hasil Pembahasan

Nilai koefisien regresi Variabel Kerjasama Kelompok (X1) (b1) sebesar (-0,042) menunjukkan besarnya peranan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) turun sebesar 0,042 satuan nilai dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) konstan.

Nilai koefisien regresi Variabel motivasi kerja (X2) (b2) sebesar (0,544) menunjukkan besarnya peranan Variabel motivasi kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel motivasi kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,544 satuan nilai dengan asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) konstan.

Nilai adjusted R square sebesar 0,308 atau 30,8% Hal ini menunjukkan jika Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 30,8% sisanya sebesar 69,2% (100% - 30,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil pengujian secara parsial mengemukakan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji simultan menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-0,404) < t_{tabel} (-2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,689 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y).
2. Pengujian hipotesis kedua, $t_{hitung} (3,934) > t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa $F_{hitung} (7,894) > F_{tabel} (3,29)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), dan Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Saran dan Ucapan Terimakasih

Saran penulis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Penelitian ini bertujuan agar pimpinan instansi pemerintah KPU menjalin kerjasama yang baik kepada seluruh pegawai dan juga memotivasi nya demi meningkatkan kinerja seluruh pegawai KPU.
2. Penelitian ini dilakukan sebagai bahan acuan dan pertimbangan pihak instansi KPU dalam memaksimalkan kinerja karyawan tanpa mengubah aturan dalam instansi.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.: Refika Aditama. Bandung
- B.Uno, Hamzah.2012.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*: PT. Bumi Aksara. . Jakarta
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Edisi Ketiga*.: Erlangga Jakarta
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>.
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMEs BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>.
- Fenny Robiyanti, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Tanah Bogor*.
- Gandhi, Sutjahjo 2017,*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianti, Andi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

- Ilham, Rico Nur. et all (2019). Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.5 August 2019.
- Ilham, Rico Nur. et all (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.6 December 2019.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. : PT raja Grafindo Persada. Jakarta
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>.
- Lidia Lusri ,Hotlan Siagian 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.
- Likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sintia, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>.
- M.Fikri, Firmansyah 2013, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pusat Bmtugt Sidogiri, Pasuruan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Mahfud et all (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014.
- Mahfud et all (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah* Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>.
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>.
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”.: Raja Grafindo Persada Jakarta
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-

- NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i1.27>.
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i5.410>.
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>.
- Nur Ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>.
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(7), 337–348. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>.
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>.
- Samsudin, Sadili. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, : CV. Pustaka Setia. Bandung
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPERICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>.
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>.
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>.

- Sri Langgeng Ratnasari, dan Gandhi Sutjahjo. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan.
- Sugiyono. 2011. Memahami penelitian kualitatif. Alfabeta Bandung.
- Thoha, M. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen.: PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Veithzal Rivai, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, : PT. Remaja Rosda Karya. Hal.94 Bandung
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. : Graha Ilmu. Yogyakarta
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS'ADIYAH KETAPANG. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.: Salemba Empat. Jakarta.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA), 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>.