

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS  
TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN BUNGURAN TIMUR  
KABUPATEN NATUNA**

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun Oleh:

**RAJA RIAWANI**

**NIM: 090563201048**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI  
TANJUNGPINANG**

**2014**

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi, baik potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan tantangan perkembangan regional, nasional maupun global. Suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa.

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008).

Heidjrachman dan Husnan (2002:224) mengemukakan bahwa: “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”. Ini sejalan dengan pendapat Tjiptono (2001:161) bahwa: “Gaya

kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”.

Untuk mencapai kualitas kerja yang diinginkan Kecamatan Bunguran Timur harus menjalankan fungsi dan tugas dengan cara memotivasi para pegawainya dan juga selalu berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, demi kemajuan bersama. Camat juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan para pegawai apakah berjalan dengan tujuan yang ingin dicapai atau tidak.

## **2. Perumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini, yaitu :

1. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.
2. Seberapa besar Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.
3. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur

## **3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

- 1) Tujuan penelitian adalah:
  - a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

- b. Untuk mengetahui kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

## 2. Kegunaan Penelitian

Setelah dilakukannya penelitian ini, diharapkan penelitian ini memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a) Keilmuan : Sebagai bahan telaahan, kajian, dan analisa bagi pengembangan teori dan konsep-konsep ilmiah yang relevan tentang gaya kepemimpinan demokratis dan kualitas kerja pegawai.
- b) Praktis : Dari hasil kegiatan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang ideal dalam melakukan kualitas kerja, sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai efektif dan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- c) Sebagai bahan informasi bagi penelitalain, yang selanjutnya sebagai bahan perbandingan terhadap kajian penelitian yang sama namun dalam lingkup yang lebih luas.

#### **4. Konsep Operasional**

Konsep operasional adalah penjabaran lebih lanjut mengenai gejala yang diteliti dan dikelompokkan dalam variabel penelitian. Adapun konsep operasional yang digunakan untuk mempermudah dalam menjelaskan gejala-gejala yang diteliti, disamping itu juga untuk menghindari kesalahpahaman dalam pengertian konsep tersebut dengan masalah yang diteliti.

#### **5. Metode Penelitian**

##### **a. Jenis Penelitian**

Pengertian metode kuantitatif menurut Sugiyono (2007:13) adalah “Penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian yang dilakukan ini bersifat asosiatif, yaitu berupa gambaran perubahan diantara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2001:17) menjelaskan bahwa ”pada penelitian asosiatif minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Penelitian asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungan antara variabel ada tiga bentuk yaitu: simetris, kausal dan interaktif”.

##### **b. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna. Sepanjang pengetahuan peneliti belum pernah dilakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan

Bunguran Timur Kabupaten Natuna sehingga peneliti tertarik untuk meneliti fenomena apa yang terjadi disana dan belum pernah ada juga peneliti yang melakukan penelitian di Kantor Camat tersebut dan dengan masalah penelitian yang sama.

**c. Populasi dan Sampel**

**a) Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Kecamatan Bunguran Timur yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2006:57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu”.

**b) Sampel**

Menurut Sugiyono (2006:91) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Mengingat populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau teknis sensus. Selanjutnya, Sugiyono (2006:96) mengatakan “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sehingga untuk lebih jelas keadaan populasi dan sampel dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel I.1**  
**Populasi dan Sampel**

No.	Jumlah Pegawai	Frekuensi (Orang)	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	Sekretaris	1	1	100
2.	Kasubag	2	2	100
2.	Kasi Tata Pemerintahan dan Trantib Umum	3	3	100
3.	Staf	24	24	100
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, Tahun 2014*

#### **d. Jenis Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data sebagai berikut:

##### **a) Data Primer**

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh melalui kuisioner. Adapun sumber data ini diperoleh dari 30 (tiga puluh) orang dan 1 (satu) orang *key informan*.

##### **b) Data Sekunder**

Data yang diperoleh secara tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya yaitu studi kepustakaan. Biasanya berupa teknik pengumpulan data atau informasi yang menyangkut masalah yang diteliti dengan mempelajari dan menelaah buku, majalah atau surat kabar dan bentuk-bentuk tulisan lainnya yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

#### **e. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang akurat dan lengkap sebagaimana diharapkan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**a) Kuisisioner**

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang sudah tersedia alternatif jawabannya yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sedangkan alat-alat yang digunakan adalah pedoman kuisisioner.

**b) Observasi**

Observasi adalah pengamatan langsung merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana peneliti terjun langsung ke lapangan. Dengan teknik observasi peneliti dapat memperoleh gambaran langsung dan mengetahui keadaan yang sesungguhnya terjadi dilapangan. Alat yang digunakan dalam observasi ini adalah daftar *check list*.

**f. Teknik Analisis Data**

Analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari responden dikumpulkan lalu dipisahkan menurut jenis data.



## **B. KERANGKA TEORITIS**

Sebelum membahas lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan demokratis, ada baiknya jika terlebih dahulu lihat defenisi tentang administrasi adalah serangkaian kegiatan usaha kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara rasional atau efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika dilihat dari pengertian tersebut, maka dalam suatu organisasi dibutuhkan yang namanya kepemimpinan karena didalam organisasi baik pemerintahan maupun organisasi swasta dalam melaksanakan tugas atau kegiatan sehari-harinya di pimpin oleh seorang kepala atau pimpinan, karena keberhasilan tujuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya sehingga para bawahan mau bekerja dengan kesadaran yang timbul dalam dirinya, hal ini tergantung seorang pemimpin yang dihormati dan disegani bukannya di takuti karena perilaku dalam organisasi mendorong para bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitas pegawainya.

Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissezfaire*, yang semuanya mempunyai kelemahan-kelemahan dan kelebihan. Menurut Robbins dan Coulter (2002:460), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Setiap kali ada permasalahan,

pemimpin dengan tipe ini selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Selain itu, pemimpin juga memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab bawahannya.

Selanjutnya dari hasil pemikiran Robbins dan Coulter (2002:460) merumuskan ada 4 ciri dasar gaya kepemimpinan demokratis, yaitu:

1. Mendorong partisipasi pegawai artinya pegawai ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekaligus terlibat dalam pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan artinya setiap keputusan yang diambil tidak hanya dari pimpinan semata, namun telah dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama bawahannya.
3. Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya artinya tidak semua keputusan bergantung pada pimpinan saja, bawahan juga memiliki wewenang untuk membuat keputusan namun masih berada dalam batas sewajarnya.
4. Umpan balik atau komunikasi timbal balik artinya komunikasi antara pimpinan dan bawahan berlangsung baik, tanpa adanya rasa takut atau canggung karena jabatan dalam melatih pegawainya.

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut.

Hal tersebut senada dengan pendapat Irianto (dalam Casmita, 2003:28) yang menyebutkan bahwa:

“kualitas adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan”. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Hasibuan (2003:95), indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu :

1. Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
2. Hasil Kerja Optimal, merupakan hasil yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja kuantitas kerja.
3. Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini.
4. Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Definisi kualitas juga dikemukakan oleh Crosby (dalam Nasution, 2005:3)

menyatakan bahwa:

“Kualitas adalah memenuhi atau sama dengan persyaratan (*conformance of requirement*). Meleset sedikit saja dari persyaratan, maka suatu produk atau jasa dikatakan tidak berkualitas. Persyaratan itu sendiri dapat berubah sesuai dengan keinginan pelanggan, kebutuhan organisasi, pemasok dan sumber pemerintah, teknologi serta pasar atau pesaing”.

Definisi kualitas juga dikemukakan oleh Gervin dan Davis (dalam

Nasution, 2005:3) menyatakan bahwa:

“Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, proses, tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau masyarakat”.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*).
2. Keterampilan (*Skill*).
3. Kemampuan (*Abilities*)

### C. HASIL PENELITIAN

#### a. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

##### 1. Tanggapan responden terhadap dimensi mendorong partisipasi pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi mendorong partisipasi pegawai dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.10**  
**Rekapitulasi dimensi mendorong partisipasi pegawai**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					Σ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	6	5	7	10	2	30	30	20	21	20	2	93	
2	7	8	2	10	3	30	35	32	6	20	3	96	
3	9	6	11	3	1	30	45	24	33	6	1	109	
4	11	4	4	9	2	30	55	16	12	18	2	103	
5	6	5	14	1	4	30	30	20	42	2	4	98	
Jumlah						100						499	4.99

Sumber: *Data Olahan, Tahun 2014*

##### 2. Tanggapan responden terhadap dimensi keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.16**  
**Rekapitulasi dimensi keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					Σ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	5	10	9	3	3	30	25	40	27	6	3	101	
2	7	6	8	3	6	30	35	24	24	6	6	95	
3	5	9	8	4	4	30	25	36	24	8	4	97	
4	5	8	9	4	4	30	25	32	27	8	4	96	
5	7	8	10	3	2	30	35	32	30	6	2	76	
Jumlah						100						465	4.65

Sumber: *Data Olahan, Tahun 2014*

3. Tanggapan responden terhadap dimensi pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.22**  
**Rekapitulasi dimensi Pimpinan Melimpahkan**  
**Sebagian Wewenang Kepada Bawahan**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					$\Sigma$ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	7	9	10	3	1	30	35	36	30	6	1	108	
2	6	8	11	0	5	30	30	32	33	0	5	100	
3	5	7	12	3	3	30	25	28	36	6	3	98	
4	6	8	1	12	3	30	30	32	3	24	3	92	
5	5	6	7	9	3	30	25	24	21	18	3	91	
Jumlah						100						489	4.89

Sumber: Data Olahan, Tahun 2014

4. Tanggapan responden terhadap dimensi komunikasi timbal balik

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi timbal balik dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.28**  
**Rekapitulasi dimensi komunikasi timbal balik**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					$\Sigma$ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	7	8	2	12	1	30	35	32	6	24	1	98	
2	6	7	5	10	2	30	30	28	15	20	2	95	
3	6	6	8	9	1	30	30	24	24	18	1	97	
4	7	6	3	11	3	30	35	24	9	22	3	93	
5	9	5	4	10	2	30	45	20	12	20	2	99	
Jumlah						100						482	4.82

Sumber: Data Olahan, Tahun 2014

## b. Variabel Kualitas Kerja

### 1. Tanggapan responden terhadap dimensi potensi diri

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi potensi diri dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel. IV.34**  
**Rekapitulasi dimensi potensi diri**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					$\Sigma$ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	4	6	3	8	9	30	20	24	9	16	9	78	
2	5	6	2	10	7	30	25	24	6	20	7	82	
3	5	5	8	5	7	30	25	20	24	10	7	86	
4	6	5	4	8	7	30	30	20	12	16	7	85	
5	5	6	3	11	5	30	25	24	9	22	5	85	
Jumlah						100						416	4.16

Sumber: Data Olahan, Tahun 2014

### 2. Tanggapan responden terhadap dimensi hasil kerja optimal

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi hasil kerja optimal dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.40**  
**Rekapitulasi dimensi hasil kerja yang optimal**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					$\Sigma$ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	5	4	6	11	4	30	25	16	18	22	4	85	
2	6	5	3	12	4	30	30	20	9	24	4	87	
3	4	6	5	7	8	30	20	24	15	14	8	81	
4	3	5	4	8	10	30	15	20	12	16	10	73	
5	2	7	5	6	10	30	10	28	15	12	10	75	
Jumlah						100						401	4.01

Sumber: Data Olahan, Tahun 2014

### 3. Tanggapan responden terhadap dimensi hasil proses kerja

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi proses kerja dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.46**  
**Rekapitulasi dimensi proses kerja**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					$\Sigma$ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	4	5	6	9	6	30	20	20	18	18	6	82	
2	3	4	7	7	9	30	15	16	21	14	9	75	
3	5	6	4	7	8	30	25	24	12	14	8	83	
4	1	5	6	8	10	30	5	20	18	16	10	69	
5	5	5	5	8	7	30	25	20	15	16	7	83	
Jumlah						100						392	3.92

Sumber: Data Olahan, Tahun 2014

### 4. Tanggapan responden terhadap dimensi hasil antusiasme

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap dimensi antusiasme dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.52**  
**Rekapitulasi dimensi antusiasme**

Item pertanyaan	Skor					F	Total Skor					$\Sigma$ F x S	Nilai rata-rata skor
	SS	S	RR	TS	STS		5	4	3	2	1		
1	4	5	7	5	9	30	20	20	21	10	9	80	
2	2	4	8	5	11	30	10	16	24	10	11	71	
3	5	3	6	9	7	30	25	12	18	18	7	80	
4	4	3	5	8	10	30	20	12	15	16	10	73	
5	5	4	4	9	8	30	25	12	12	18	8	75	
Jumlah						100						379	3.79

Sumber: Data Olahan, Tahun 2014

## **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. KESIMPULAN**

Mengacu dari hasil penelitian ini yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kualitas kerja pegawai kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada dimensi Mendorong Partisipasi Pegawai mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan sangat baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 1) Pegawai bebas bekerjasama dalam melakukan kegiatan terlihat tidak setuju, karena kegiatan yang tidak pernah dilakukan secara bersama-sama, 2) pegawai melaksanakan tugas tanpa campur tangan pimpinan terlihat tidak setuju, karena masih kurangnya inisiatif dari pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan, 3) Setiap kegiatan yang dilakukan didiskusikan secara bersama antara pimpinan dan bawahan terlihat ragu-ragu, karena masih kurangnya waktu dalam mendiskusikan setiap kegiatan yang akan dilakukan, 4) Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai diawasi oleh pimpinan terlihat sangat setuju, sesuai dengan yang dilakukan oleh pimpinan, 5) Pimpinan memberikan arahan kepada bawahan dalam pemberian tugas terlihat ragu-ragu, terdapat masih kurangnya arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.



2. Pada dimensi Keputusan Dibuat Bersama Antara Pimpinan dan Bawahan mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan sangat baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 6) pengambilan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan pegawai ini terlihat setuju, karena itu yang harus dilakukan setiap pimpinan ketika pengambilan keputusan, 7) pimpinan dan bawahan bertukar ide dalam pemecahan masalah dikatakan ragu-ragu, karena tidak semua pimpinan melakukan hal itu, 8) dalam pengambilan keputusan, saran dari pegawai mau didengar oleh pimpinan terlihat setuju, karena saran tersebut akan berdampak positif bagi pimpinan, 9) pimpinan ikut aktif dalam berkomunikasi dengan pegawai terlihat ragu-ragu, karena pegawai masih kurang untuk melakukan komunikasi kepada pimpinannya, 10) pimpinan lebih banyak memberikan dukungan kepada pegawai ini terlihat ragu-ragu, karena belum pasti dukungan yang seperti apa yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya.
3. Pada dimensi pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan sangat baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 11) pimpinan bertanggungjawab dalam pemecahan masalah ini

terlihat ragu-ragu, karena belum sepenuhnya tanggungjawab itu bias dilakukan oleh pegawai, 12) tanggungjawab pemecahan masalah dan pembuat keputusan sebagian besar berada pada pegawai terlihat ragu-ragu, ini disebabkan karena belum dapat dilakukan, 13) pengambilan keputusan didelegasikan kepada pegawai masih terlihat ragu-ragu, karena tidak semua keputusan diambil oleh pegawai itu sendiri, 14) pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk latihan terlihat tidak setuju, karena belum tentu dilakukan oleh setiap pegawai, 15) pegawai melaksanakan kegiatan tanpa adanya bimbingan dari bimbingan terlihat tidak setuju, sebab tidak semua pegawai bias melaksanakan tugas tanpa bimbingan dari pimpinannya.

4. Pada dimensi komunikasi timbal balik mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan sangat baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 16) pimpinan tidak terlalu sering komunikasi dengan pegawai terlihat tidak setuju, karena akan memperlambat setiap kegiatan yang akan dilaksanakan, 17) pimpinan selalu melakukan pola interaksi bersama bawahannya terlihat tidak setuju, karena pola tersebut blum tentu dilakukan oleh setiap pimpinan, 18) pimpinan memperhatikan setiap hasil kerja bawahan masih terlihat tidak setuju, karena masih belum maksimal dalam melakukan hal tersebut, 20) pimpinan bekerjasama dengan bawahan dalam menyusun program kerja

ini terlihat setuju, karena kerjasama tidak selalu sesuai dengan yang ingin dicapai.

5. Pada dimensi potensi diri mengenai kualitas kerja yang diberikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 21) pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerja serta memiliki inisiatif terlihat sangat tidak setuju, karena tidak sesuai dengan kemampuannya, 22) pegawai memiliki kemampuan dalam mengembangkan potensi yang ada pada dirinya terlihat tidak setuju, karena belum bisa mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, 23) pegawai mampu menunjukkan kuantitas hasil kerja yang ingin dicapai terlihat ragu-ragu, karena belum mampu melakukan hal tersebut, 24) memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan pegawai lain terlihat tidak setuju, karena tidak semua pegawai mau melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya, 25) pegawai mampu melaksanakan tugas dalam periode waktu tertentu terlihat tidak setuju, karena tidak sesuai dengan yang dilakukan pegawai.
6. Pada dimensi hasil kerja optimal mengenai kualitas kerja yang diberikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 26) pegawai harus bisa memberikan hasil kerja yang terbaik terlihat tidak setuju, karena sebagian pegawai belum bisa memberikan yang

terbaik dalam instansi tersebut, 27) pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu terlihat tidak setuju, karena hal tersebut tidak semua bisa dilakukan oleh pegawai, 28) pegawai harus bisa menunjukkan kualitas hasil kerja yang ingin dicapai terlihat setuju, karena pegawai mampu menghasilkan hasil kerja yang akan di capai oleh instansi tersebut, 29) memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan pegawai lain terlihat tidak setuju, karena masih rendahnya minat untuk bekerjasama dengan pegawai lain, 30) pegawai harus bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik terlihat tidak setuju, karena masih belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

7. Pada dimensi proses kerja mengenai kualitas kerja yang diberikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 31) pegawai mampu melakukan pekerjaan mulai dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan terlihat tidak setuju, karena tidak semua pegawai bisa melakukan hal tersebut, 32) pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya seperti meliputi ketetapan, kelengkapan dan kerapian terlihat sangat tidak setuju, karena masih belum bisa melakukan tugas-tugasnya dengan baik, 33) pegawai mampu melaksanakan proses perencanaan kegiatan terlihat tidak setuju, sebab pegawai masih perlu mempelajari proses perencanaan kegiatan yang akan dilakukan, 34) pegawai dapat memperbaiki tindakan tanpa menunggu perintah dari pimpinan terlihat

sangat tidak setuju, karena masih menunggu perintah dari pimpinan dalam hal tersebut, 35) mampu melaksanakan proses kegiatan yang telah dilaksanakan terlihat tidak setuju, karena masih belum mampu melaksanakan proses kegiatan tersebut.

8. Pada dimensi antusiasme mengenai kualitas kerja yang diberikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dikategorikan baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan rekapitulasi keseluruhan sub indikator yang diteliti yaitu: 36) pegawai memiliki sikap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya terlihat sangat tidak setuju, karena tidak semua sikap tersebut dimiliki oleh pegawai, 37) memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya terlihat sangat tidak setuju, sebab kurang kesungguhan dalam melakukan pekerjaan, 38) memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya terlihat tidak setuju, karena masih kurang memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaan, 39) dapat menghargai pendapat pegawai lain dalam melaksanakan tugas terlihat sangat tidak setuju, karena rasa saling menghargai belum muncul dari dalam diri setiap pegawai, 40) selalu datang tepat waktu tidak pernah terlambat terlihat tidak setuju, karena masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak disiplin waktu.
9. Berdasarkan analisis uji t gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai Sig sebesar  $0,018 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis

terhadap kualitas kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu “adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kualitas kerja” adalah terbukti, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis.

## 2. SARAN

Adapun saran-saran yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi mendorong partisipasi pegawai dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban tidak setuju dan ragu-ragu, ini diharapkan kepada pemimpin untuk dapat memberikan dorongan yang bisa membuat pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
2. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi keputusan dibuat secara bersama antara pimpinan dan bawahan dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban setuju dan ragu-ragu, di harakan untuk dapat meningkatkan peran sebagai pemimpin yang diharapkan oleh pegawainya.
3. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi delegasi wewenang/kekuasaan dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban ragu-ragu dan tidak setuju, diharapkan kepada pimpinan untuk menjalankan tugasnya sesuai yang ditetapkan.
4. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi komunikasi timbal balik dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban tidak setuju dan

setuju, diharapkan kepada pimpinan dan bawahan agar selalu dapat menjalin komunikasi yang baik agar dalam pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

5. Diharapkan Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna agar terus meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis kepada setiap pemimpin sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis tersebut akan terus menciptakan pemimpin yang bersemangat, cekatan serta mampu mengarahkan pegawainya kearah yang lebih baik, sehingga dapat menciptakan kualitas kerja yang baik dan lebih optimal dari sebelumnya.
6. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi potensi diri dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, diharapkan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan potensi yang ada agar dapat melaksanakan kerja dengan waktu yang telah ditentukan.
7. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi hasil optimal dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban tidak setuju dan setuju, diharapkan kepada pegawainya dapat kemampuannya dalam bekerja sama dengan pegawai lain supaya mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
8. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi hasil optimal dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban tidak setuju, diharapkan pegawainya untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya mulai dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan.

9. Dilihat dari hasil tanggapan jawaban dari dimensi hasil optimal dengan sub indikatornya 5 yaitu dengan rata-rata jawaban tidak setuju, diharapkan kepada pegawainya untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya agar tujuan organisasi yang ingin dicapai sesuai dengan harapan.
10. Diharapkan Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga meningkatkan keterampilan pegawai dan tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
11. Diharapkan Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna agar terus meningkatkan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kualitas kerja pegawai pada tingkat yang diharapkan oleh instansi pemerintahan, baik dari segi efisiensi maupun juga dari segi efektifitas kerja pegawainya.
12. Diharapkan lagi pada Kantor Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja pegawai, karna semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kualitas kerja pegawainya pun akan menjadi semakin baik.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU:

- Arep, Ishak, dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Djarwanto. 1998. *Statistic Nonparametrik*. Yogyakarta: BPFE.
- Edward, Sallis. 2006. *Total Quality Management in Education*. Jogyakarta: IRCiSoD.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istanto. 2009. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Komarudin. 2000. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nazeni, Iman. 2000. *Mekanisme Kerja Sistemik dalam Manajemen*. Jakarta: STIA LAN Presss.
- Rivai, Vethzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 3*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Ed ke-9 Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, Jawa Barat
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kepemimpinan*. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigit. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Singarimbun, Masri. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Efektivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi (cet.13)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto A.B, Koesnadi Kardi. 2003. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftha. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uyanto, Stanislaus S. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

## INTERNET

<http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2009/03/definisi-kepemimpinan.html>  
<http://indahee.wordpress.com/tag/gaya-pemimpin/>

<http://adiwahyuwicaksono.blogspot.com/2011/09/beberapa-konsep-mengenai-pembangunan.html> Diposkan oleh ADY W2 di 05.03

<http://administrasinegaraku.blogspot.com/2011/02/analisis-data.html> Dated: 2/18/2011 08:43:00 AM

<http://dimasnopatio.blogspot.com/2012/11/arti-pentingnya-organisasi-dan-metode.html> Diposkan oleh Dimas novaliyo Selasa, 20 November 2012

Sumber: <http://kesmas-unsoed.blogspot.com/2011/12/pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html> Diposkan oleh Tiksi (Titining Pangeksi) di 04.52

<http://id.scribd.com/doc/101085930/Pengertian-Kualitas-Kerja-Yaitu> diposkan oleh Uncategorized at 2:09 pm 28 December 2009 by uuse