

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, di dalam organisasi atau instansi pasti memiliki seorang pemimpin untuk bisa mengatur segala hal atau aktivitas baik yang di internal maupun eksternal yang ada di sebuah organisasi atau instansi. Pemimpin harus bisa memimpin diri sendiri dan juga orang lain sesuai dengan tanggung jawab dan juga aturan-aturan yang telah di tentukan dalam lingkup Islam dan nasional.

إذا خرج ثلاثت في سفر فليؤمر أحد هم

Artinya: Apabila ada tiga orang diantara kamu keluar dalam satu perjalanan maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang diantara mereka sebagai pemimpin. (HR. Abu Daud).¹

Jadi, yang dimaksud hadits di atas dapat diketahui bahwa yang dapat memimpin khususnya di dalam organisasi harus mempunyai ketegakan agama (Islam) sesuai dengan syari'atnya.

Konsep manajemen kepemimpinan beserta seluk-beluknya dewasa ini begitu sering dibicarakan, baik kalangan akademisi maupun praktisi bisnis dan tidak terkecuali dikalangan birokrasi. Kebutuhan akan konsep manajemen kepemimpinan yang baik dan *representative* menjadi begitu penting jika dilihat carut – marutnya berbagai persoalan yang terjadi dewasa ini. Suatu organisasi menginginkan perubahan namun perubahan itu sering terjadi

¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Lampung : Erlangga 2008) hlm 298

dengan mengesampingkan nilai – nilai yang ada, artinya keputusan perubahan yang didorong di organisasi tersebut berlangsung secara tidak seimbang dan itu salah satunya disebabkan oleh lemahnya konsep *manajemen* kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.²

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor sukses atau tidaknya organisasi pemerintah, agama sosial dan pendidikan. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaganya atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola lembaga tersebut, bisa memengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama sama (melakukan kerja sama, dan bahkan kepemimpinan sangat memengaruhi semangat kerja kelompok.³

Sebelumnya, kita yang harus mengetahui apa itu kepemimpinan. Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin. Dalam bahasa Inggris *leadership* yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar leader berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran pendapat orang lain, membimbing, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.⁴ Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang

² Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi)* (Bandung : Alfabeta, 2017) hlm. 1-2.

³ Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*(Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 79.

⁴ Mona Bonita dan Anjar Mukti Wibowo, “Pola Kepemimpinan di Pondok Modern Babussalam Desa Mojorejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun Tahun 2008-2013” *Jurnal Agasty*, Vol. 04 No. 02, Juli 2014, hlm. 139.

telah di tetapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku individu-individu, pengaruh tersebut berupa motivasi, arahan atau petunjuk sehingga mencapai apa yang telah di tetapkan.⁵ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada pada organisasi, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun ada perbedaan tentang konsep kepemimpinan, tetapi teori kepemimpinan tetap saja memberikan kontribusi penting dalam berbagai bidang.⁶

Jadi, dari beberapa pengertian dan pendapat para ahli dapat kita simpulkan bahwa “ kepemimpinan adalah salah satu perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menciptakan suatu organisasi tersebut menjadi lebih baik, baik dari segi personalitas, motivasi arahan dan penerangan”.

Pemimpin dalam memimpin suatu organisasi perlu adanya peningkatan iklim inovasi kerja baik dari segi individual maupun struktural pegawai dalam hal itu pemimpin harus mempunyai gaya atau sifat atau kebiasaan dalam memimpin bawahannya agar mampu memberikan kesejahteraan pada karyawannya. Gaya kepemimpinan tersendiri yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang bertujuan menyalurkan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Didalam memimpin suatu lembaga maupun instansi

⁵ Mona Bonita dan Anjar Mukti Wibowo, “Pola Kepemimpinan di Pondok Modern Babussalam Desa Mojorejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun Tahun 2008-2013” *Jurnal Agasty*, Vol. 04 No. 02, Juli 2014, hlm. 139.

⁶ Nasib Tua Lumban Gaol, “Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 4, No. 2, Juli-Desember 2017, hlm. 215.

pemerintah harus mampu menemukan salah satu alternatif dalam mempengaruhi sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan secara lebih baik lagi. Menjadi pemimpin itu tidak mudah, maka dari itu pemimpin harus menggunakan beberapa gaya yang ada dalam kepemimpinan. Ada beberapa macam gaya yang ada dalam kepemimpinan tapi sebelumnya harus mengetahui yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi (penggabungan) yang serasi dan mendorong gairah kerja para bawahan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pembinaan dan pengembangan harus secara sadar dilandasi bahwa keberhasilan bawahan dalam menjalankan tugasnya ditentukan oleh peranan pimpinan dalam menjalankan proses manajemen, karena keberhasilan suatu organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut pada hakekatnya bertujuan untuk memberikan dorongan bagi para bawahan dan masyarakat agar gairah dalam melaksanakan tugas dapat lebih meningkat. Selain itu gaya kepemimpinan pemimpin tersebut mempunyai posisi dan peranan yang strategis dalam usaha mencapai tujuan yang diperjuangkan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang optimal dalam lingkup masyarakatnya.⁷

⁷Viktor Auparay dan Anitha Nurak, "Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Yabansai Distrik Heram Kota Jayapura", *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Volume 9, Nomor 1, Januari 2016, hlm. 39-40.

Dalam sebuah gaya kepemimpinan terdapat tipe-tipe yang digunakan oleh organisasi pada umumnya. Ada beberapa tipe-tipe kepemimpinan yang sangat erat dan berhubungan dengan efektivitas sebuah kinerja di dalam sebuah berikutan adalah tipe-tipe kepemimpinan, antara lain: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan kendali bebas, dan kepemimpinan demokrasi.⁸

Dalam hal ini, pemimpin harus memilih dari beberapa macam tipe yang harus diterapkan dalam memimpin suatu organisasi. Sejauh ini gaya kepemimpinan yang sering digunakan pemimpin dalam memimpin di sebuah organisasi yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Sebelumnya, kita harus mengetahui arti dari kata demokratis itu sendiri. Demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memosisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pimpinan yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan.⁹

Dari kata demokrasi di atas bahwasanya demokrasi adalah keterbukaan daripada pemimpin itu sendiri, sedangkan tipe kepemimpinan demokratis (*Democratic leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggungjawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggungjawab maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap

⁸ Pradhana, Hakim dkk, "Gaya Kepemimpinan Mayoritas Diperguruan Tinggi X", *Jurnal Sains dan Seni Pomit*, Vol. 7, No. 1, Tahun 2018, hlm. 6.

⁹ Muyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Dalam Mengembangkan Budaya Mutu)* (Malang: UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI), 2010), hlm. 45.

anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam urusan pencapaian dan tujuan.¹⁰

Gaya kepemimpinan demokratis ialah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.¹¹ Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.¹²

Tipe demokratis, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.¹³ Maka dari itu, pemimpin akan mempengaruhi karyawannya dalam bekerja, arti karyawan sendiri merupakan bagian penting yang wajib dijaga dalam suatu perusahaan sementara gaya kepemimpinan memiliki dampak pada suatu

¹⁰ Abd. Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 95.

¹¹ Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 3, Nomor 3, Agustus 2018, hlm. 401.

¹² Mohammad Thoyib, "Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Barito Berlian Motor Banjarbaru", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 3, November 2016, hlm. 350.

¹³ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management (Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia)* (Jakarta: Prenamedia Group, 2016), hlm. 91.

organisasi perusahaan serta iklim kerja dan atmosfer di dalam dunia kerja itu sendiri.¹⁴

Sedangkan arti kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁵ Dalam arti yang serupa mengenai kinerja yaitu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan secara selama satu periode tertentu.¹⁶

Menurut Darmawan menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.¹⁷ Secara keseluruhan, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ini berarti penilaian kinerja karyawan dilakukan secara individu, bukan kelompok, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk dilakukan pembinaan yang tahapan dan materinya

¹⁴ Pradhana, Hakim dkk, "Gaya Kepemimpinan Mayoritas Diperguruan Tinggi X", *Jurnal Sains dan Seni Pomit*, Vol. 7, No. 1, Tahun 2018, hlm. 5.

¹⁵ Agus Jamaluddin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta", *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 3, No. 3, Mar 2017, hlm. 165.

¹⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 2.

¹⁷ Ferry Hardian dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1 No. 1, Januari 2015, hlm. 3.

pun akan berbeda sesuai dengan kinerjanya.¹⁸ Mas'ud dan Kusumawati merumuskan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut: 1) kualitas kerja karyawan, 2) standar professional, 3) kuantitas kerja karyawan, 4) kreativitas karyawan.¹⁹ Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara menegerjakannya.²⁰

Kantor Kementerian Agama merupakan salah satu instansi yang berada di kabupaten Pamekasan, dan tentunya sama dengan instansi yang lainnya memiliki pemimpin atau atasan dan sejumlah karyawan di dalamnya. Dalam melakukan aktivitas kerja sebagai atasan atau kepala dari instansi tersebut memiliki pengaruh atas kerja dari karyawannya, salah satunya gaya kepemimpinan dari seorang atasan kepada bawahannya, dimana disinilah yang menjadi salah satu faktor pengaruh dari kinerja karyawannya. Dan gaya kepemimpinan ini dilaksanakan oleh kepala kantor Kementerian Agama di Pamekasan kepada para karyawan. Jadi, kepala Kementerian Agama Pamekasan tersebut sesuai apa yang ada di teori. Antara lain beliau melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan porsinya. Baik dari segi pembentukan program kerja beliau merangkul staf-staf dan karyawannya untuk menentukan program kerjanya kedepan. Selain itu, beliau selalu memantau dan mengontrol. Akan tetapi, disisi lain beliau tidak menghalang

¹⁸ Indra Yugusna dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan", *Journal Of Management*, Volume 2, No.2, Maret 2016.

¹⁹ Fimce Masambe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 3, September 2015, hlm. 941.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 7.

halangi apa yang menjadi pendapat atau pemikiran dari bawahannya untuk menjadikan instansi tersebut sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama di Pamekasan*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka permasalahan pokok yang akan dikaji dalam pembahasan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis di kantor Kementerian Agama Pamekasan?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam pembahasan ini adalah:

1. Ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis di Kantor Kementerian Agama Pamekasan.
2. Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu: 1) kegunaan secara teoritis dan 2) kegunaan secara praktis (bagi IAIN Madura, bagi lembaga dan bagi peneliti sendiri). Kegunaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Pamekasan. Seluruh pembahasan yang ada di dalamnya mampu memberikan tambahan wawasan pengetahuan yang dapat mempermudah dalam memperoleh informasi tersebut.

2. Kegunaan secara praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan ilmiah, perbandingan dan pedoman bahan referensi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Pamekasan.

b. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala kantor Kementerian Agama Pamekasan. Sebagaimana berikut ini:

- 1) Sebagai kontribusipemikiran yang bersifat membangun segala konsep-konsep yang ada (*konstruktif*), sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar bagi kemajuan dan pengembangan Kementerian Agama Pamekasan.
- 2) Sebagai masukan dan bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas dari Kementerian Agama Pamekasan.
- 3) Sebagai salah satu bahan solusi terhadap permasalahan gaya kepemimpinan demokratis khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan menunjang dan meningkatkan kualitas Kementerian Agama Pamekasan.

c. Bagi Peneliti

- 1) Untuk menambah dan mengembangkan kemampuan intelektual penulis dalam perkuliahan.
- 2) Untuk melatih kepekaan dan kepedulian penulis melihat permasalahan di Kementerian Agama Pamekasan khususnya di bidang kepemimpinan, dalam hal ini berguna sebagai awal calon tenaga kependidikan yang baik.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian terfokuskan pada penelitian yang akan dilakukan dapat terfokuskan dan terarah pada permasalahan, maka ada batasan mengenai materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang diangkat.

1. Ada dua variabel yang menjadi fokus penelitian di dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan demokratis (Variabel X) dan kinerja karyawan

(variabel Y), adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis (Variabel X), untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis (variabel X), indikator-indikator yang termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis, yaitu:
 - 1) Pengertian gaya kepemimpinan demokratis
 - 2) Ruang lingkup kepemimpinan
- b. Kinerja karyawan (Variabel Y), indikator-indikator yang termasuk dalam kinerja karyawan, yaitu:
 - 1) Pengertian kinerja karyawan
 - 2) Penilaian prestasi karyawan
 - 3) Tujuan dan Kegunaan Penilaian

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu yang disebutkan diatas tadi tentunya di kantor kementerian Agama Pamekasan yang beralamat di jalan Kabupaten No. 126, Kebunan, Bugih, Kec. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317, Indonesia. Alasan peneliti memilih untuk melakukan penelitian di kantor kementerian agama ini karena ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan terbuka, terhadap karyawan sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian.

3. Subyek Penelitian

Subyek yang dijadikan penelitian oleh peneliti dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja

karyawan di kantor kementerian Agama Pamekasan yaitu para karyawan di kantor Kementerian Agama Pamekasan.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian atau anggapan dasar ini merupakan landasan teori di dalam pelaporan hasil penelitian nanti. Menurut Winarno Surakhmad di dalam bukunya Suharsimi Arikunto yang berjudul prosedur penelitian suatu pendekatan praktik, anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik.²¹ Asumsi yang diajukan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Hipotesis dapat diterima tetapi dapat ditolak, diterima apabila bahan-bahan penelitian membenarkan kenyataan dan ditolak apabila menyangkal (menolak) kenyataan.²²

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan sehubungan dengan judul proposal ini adalah sebagai berikut:

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 104.

²² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 28-29.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Pamekasan.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman apa yang dimaksud dari topik proposal penelitian yang telah peneliti tetapkan, maka peneliti akan menjelaskan makna rangkain kata yang terdapat dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Pamekasan”. Peneliti memberi batasan istilah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin, dimana pemimpin tidak menganggap bahwa karyawannya adalah bawahan karena dalam pemikiran kata demokratis yaitu kerja sama dan sama-sama kerja.
2. Kinerja Karyawan adalah suatu hasil atau prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Jadi, yang dimaksud dengan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Pamekasan adalah gaya pemimpin demokratis yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Kementerian Agama Pamekasan.