

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI  
PT. TOKOPLAS E-COMMERCE INDONESIA  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**DARA ANANDA PUTRI**  
**NPM : 1903100062**

**Dosen Pembimbing : Dedi Amrizal, S.Sos., M.Si.**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

**Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan Skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Mahasiswa : DARA ANANDA PUTRI  
NPM : 1903100062  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PT. TOKOPLAS E-COMMERCE INDONESIA CABANG MEDAN

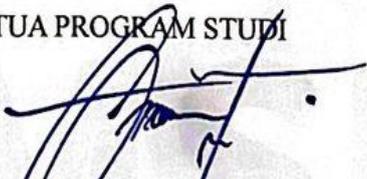
Medan, 04 September 2023

PEMBIMBING

  
DEDI AMRIZA, S.Sos., M.Si  
NIDN. 011007201

Disetujui Oleh :

KETUA PROGRAM STUDI

  
ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP  
NIDN. 0122118801

DEKAN

  
Dr. ARIEIN SALEH, S.Sos., M.SP  
NIDN. 0030017402

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Mahasiswa : **DARA ANANDA PUTRI**

NPM : 1903100062

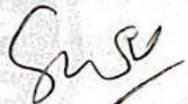
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Pada hari, tanggal : Kamis, 31 Agustus 2023

Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : **Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.Sp**

  
(.....)

PENGUJI II : **AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.Si**

  
(.....)

PENGUJI III : **DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si**

  
(.....)

### PANITIA UJIAN

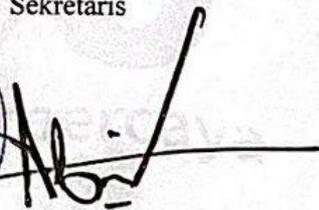
Ketua



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP**

Sekretaris





**Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom**

## SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Dara Ananda Putri NPM 1903100062 menyatakan dengan sungguh-sungguh :

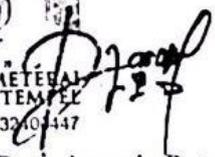
1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat, menjiplak, atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang - undang yang berlaku.
2. Bahwa Skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, karya plagiat, atau jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya penuh diajukan untuk memperoleh kesejahteraan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya beserta nilai-nilai hasil ujian Skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Juli 2023

Yang Menyatakan,

  
Dara Ananda Putri

055AJX332/0447

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PT. TOKOPLAS E-COMMERCE INDONESIA CABANG MEDAN**

**DARA ANANDA PUTRI  
1903100062**

Pemimpin yang baik tercermin dari gaya kepemimpinan dalam memberikan sebuah keputusan untuk mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan. Kinerja pegawai memiliki peran terpenting dalam meningkatkan kualitas perusahaan untuk tetap eksis di masa yang mendatang, dimana pegawai merupakan aset terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan. Metode penelitian ini deskriptif dengan analisis Kuantitatif, Adapun jumlah populasi dan sampel penelitian ini secara keseluruhan sebanyak 40 orang. Dimana teknik analisis data terdiri dari uji kolerasi product moment, uji signifikan, uji koefisien determinasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai hipotesisnya ialah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai  $t$  hitung  $6.364 > 1.685$   $t$  tabel dan memiliki nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  maka dapat diartikan jika gaya kepemimpinan demokratis berjalan dengan baik maka akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Demokratis, Kinerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Selanjutnya skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, yang paling utama yaitu kepada Allah SWT yang selalu member nikmat kesehatan, keselamatan, kedamaian diri dan kemudahan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Maliki dan Ibunda tercinta Nila Wati serta tidak lupa juga kepada abang kandung penulis Leo Wijaya dan Andika Wijaya S.M yang telah banyak memberikan dukungan moral dan materi

serta doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu, dan tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dedi Amrizal, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis selama menyusun skripsi.
5. Dosen-dosen dan seluruh staf pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh pegawai biro yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan urusan administrasi penulis.
7. Kepada Pimpinan PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan beserta staf dan jajarannya yang sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat sejati Yulfani, Wilda, Ayasha, Nelisa, Putri, Siti, Tina, Sinta, Rati, Tiara, Utami yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi serta dukungan kepada penulis.

9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan selama perkuliahan berlangsung hingga selesainya perkuliahan yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis khususnya stambuk 2019 Ilmu Administrasi Publik kelas Pembangunan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan ilmu pendidikan. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya sebagai penulis pemula tidak lepas dari berbagai kesalahan. Untuk itu penulis menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Juli 2023  
Penulis

**DARA ANANDA PUTRI**  
**1903100062**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 . Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 . Rumusan Masalah .....	6
1.3 . Tujuan Penelitian .....	6
1.4 . Manfaat Penelitian .....	7
1.5 . Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b>	
2.1 . Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	9
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	9
2.1.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	11
2.1.3 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	12
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	13
2.2 . Kinerja Karyawan .....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2.2.2 Tujuan Dan Manfaat .....	15
2.2.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	16
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3 . Anggaran Dasar Dan Hipotesis.....	18
2.3.1 Anggaran Dasar.....	18
2.3.2 Hipotesis.....	19

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 . Jenis Penelitian.....	21
3.2 . Kerangka Konseptual .....	22
3.3 . Definisi Operasional.....	22
3.3.1 Variabel Bebas .....	23
3.3.2 Variabel Terikat .....	24
3.4 . Populasi dan Sampel .....	24
3.4.1 Populasi .....	24
3.4.2 Sampel .....	25
3.5 . Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 . Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1 Uji Korelasi Product Moment .....	27
3.6.2 UjiSignifikan .....	28
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi .....	28
3.6.4 Regresi Linier Berganda .....	29
3.7 . Lokasi Dan Penelitian .....	29
3.8 . Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian.....	30
3.8.1 Gambaran Umum PT. Tokoplas .....	30
3.8.2 Visi .....	30
3.8.3 Misi .....	30
3.8.4 Struktur Organisasi .....	31
3.8.5 Tupoksi.....	32
3.8.6 Tugas Deskripsi Jabatan.....	32

### **BAB IV ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	37
4.1.1 Karakteristik Penelitian .....	37
4.2 Pembahasan.....	40
4.3 Tabel Frekuensi Variabel .....	40
4.3.1 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	40
4.3.2 Analisis Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai .....	43

4.4 Pelaksanaan Variabel .....	45
4.4.1 Pelaksanaan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ...	45
4.4.2 Pelaksanaan Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai .....	48
4.5 Uji Kolerasi Product Moment .....	49
4.6 Uji Signifikan .....	53
4.7 Uji Determinasi .....	54
4.8 Uji Regresi Linier Berganda .....	54

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Simpulan .....	57
5.2 Saran.....	58

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Data Absensi Karyawan .....	4
Tabel 3.1	Skala Likert .....	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2	Lama Bekerja .....	38
Tabel 4.3	Pendidikan .....	39
Tabel 4.4	Jabatan .....	39
Tabel 4.5	Skor Angket Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	40
Tabel 4.6	Destribusi Frekuensi Jawaban Gaya Kepemimpinan Demokratis ....	42
Tabel 4.7	Skor Angket Peningkatan Kinerja Pegawai .....	43
Tabel 4.8	Destribusi Frekuensi Jawaban Peningkatan Kinerja Pegawai .....	45
Tabel 4.9	Skor Angket Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	46
Tabel 4.10	Skor Angket Peningkatan Kinerja Pegawai .....	48
Tabel 4.11	Perhitungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja .....	50
Tabel 4.12	Koefisien Kolerasi Product Moment .....	52
Tabel 4.13	Regresi Linier Berganda .....	55

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1. Grafik Hasil Laporan Kinerja .....	5
Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian .....	22
Gambar 3.2. Struktur Organisasi .....	31
Gambar 4.1. Hasil Histogram Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	47
Gambar 4.2. Hasil Histogram Peningkatan Kinerja Karyawan .....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Dokumentasi Penelitian

Lampiran II Draf Kuesioner

Lampiran III Tabel Nilai – Nilai r Product Moment

Lampiran IV Nilai – Nilai Dalam Distribusi t

Lampiran V SK- 1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi

Lampiran VI SK- 2 Surat Penetapan Judul Skripsi Dan Pembimbing

Lampiran VII SK- 3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi

Lampiran VIII SK- 4 Undangan Panggilan Seminar Proposal Skripsi

Lampiran IX SK- 5 Bimbingan Skripsi

Lampiran X Surat Izin Penelitian

Lampiran XI Surat Selesai Penelitian

Lampiran XII Surat Keterangan Bebas Perpus

Lampiran XIII SK- 10 Undangan Panggilan Ujian Skripsi.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusiannya, dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan.

Setiap organisasi berlomba-lomba untuk menunjukkan kemampuan dan eksistensinya agar tetap mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Untuk mendukung hal tersebut maka dibutuhkan kekuatan dari berbagai aspek, baik itu pembiayaan, teknologi, serta manpower atau manusianya. Semua aspek ini harus selalu balance dan terjaga dengan baik demi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Namun aspek utama yang mesti mendapat perhatian khusus adalah sumber daya manusianya hal ini dikarenakan manusia itu berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh orang yang ada dan melakukan aktivitasnya didalam organisasi.

Era digital muncul karena adanya perkembangan teknologi yang pesat. Perkembangan tersebut, bagaimana nilai suatu produk disampaikan kepada konsumen. Adapun teknologi yang mengalami perkembangan meliputi teknologi komputer, telekomunikasi, informasi transportasi, dan teknologi lain. Teknologi

tersebut telah menciptakan metode baru yang menarik, membantu efisiensi dan efektivitas proses distribusi yang dilakukan perusahaan. Teknologi juga menciptakan metode komunikasi yang berbeda, serta alat periklanan baru.

Perkembangan zaman yang modern dimana kemajuan teknologi saat ini semakin pesat dan canggih, hal ini ditandai dengan didirikannya berbagai bidang-bidang di Indonesia utamanya. Bidang tersebut antara lain perusahaan yang bergerak dalam bidang industry, jasa, perdagangan ataupun online. Sebagai bagian dari kemajuan tersebut dituntut untuk memberikan suatu yang terbaik kepada konsumen dimana perusahaan harus bertindak dan berlomba-lomba untuk melakukan persaingan strategi pasar.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah pula tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai dan hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut (Bismala, et..al., 2015) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diantaranya gaya pemimpin.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Gaya kepemimpinan pada saat memberikan arahan, terjaminnya pengembangan karir untuk memaksimalkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan, melalui kemampuan inovasi, gagasan, perilaku dan pimpinan mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut (Arianty, 2015) Gaya pemimpin yang demokratis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk berkerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Objek penelitian ini ialah PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan merupakan marketplace bisnis to bisnis pertama di Indonesia spesialisasi resin plastik/bahan mentah plastik. Tokoplas adalah platform berbasis digital online yang mempertemukan supplier dengan customer yang didukung oleh beberapa partner, dalam bidang petrokimia, termasuk PP dan PE, Tokoplas adalah bisnis yang terintegrasi secara vertikal yang menyediakan informasi harga, produk, beragam pilihan pembayaran, pengiriman fleksibel, dan akses pembiayaan. Dengan ratusan produk resin plastik seperti Etilinas, Polimaxx, dan Masplene. Area pengiriman Tokoplas mencakup 34 provinsi dan 500 kota di seluruh Indonesia termasuk Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, dan Solo.

Berdasarkan survey yang dilakukan penulis, penulis menemukan 2 metode evaluasi kinerja dan penilain kinerja karyawan pada PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan diantaranya ialah : (1) Metode MBO (*Manegement By Objectives*) dimana metode MBO terdiri dari perencanaan, *monitoring* dan *reviewing* dalam keuntungan menggunakan metode ini yaitu untuk tetap menjaga komunikasi antar karyawan dengan pimpinan tetap berjalan dengan baik; (2) Metode Assessment Center dimana PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan menggunakan metode ini untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan

dalam melihat seberapa besar pengaruh karyawan terhadap posisi yang telah ditetapkan, dimana hal ini didukung dengan adanya pelatihan dan diskusi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.

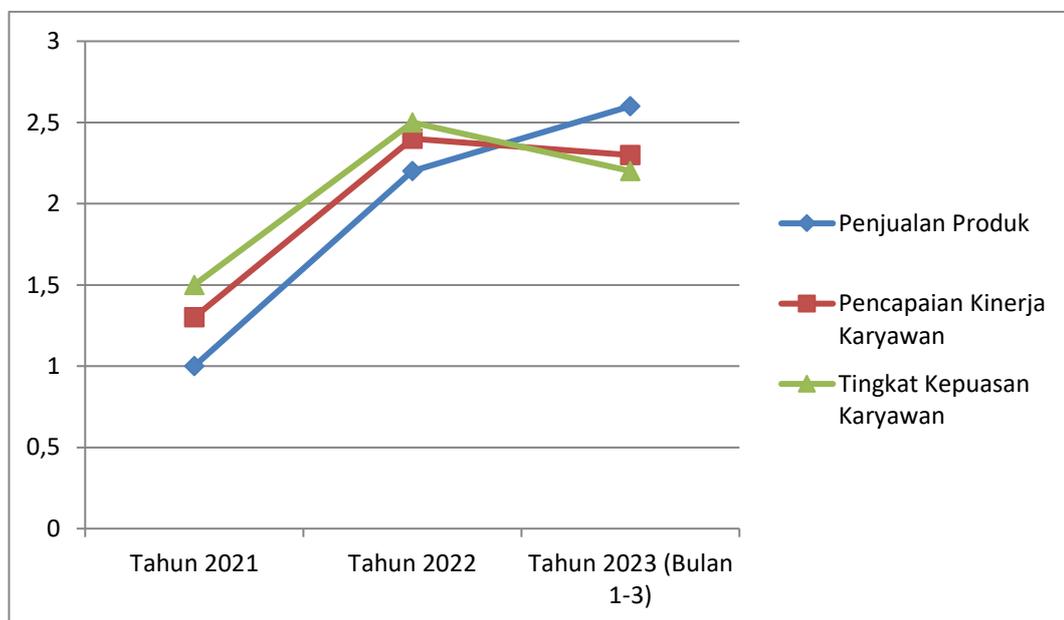
Hasil survey lainnya yang ditemukan penulis ialah PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dimana dapat dilihat dari, (1) Dalam pengambilan keputusan/peraturan baru pimpinan selalu melibatkan bawahan dari seluruh divisi, baik management, sales dan lapangan; (2) Dalam mengatasi permasalahan seperti salah kirim barang dan stock barang yang selisih pimpinan selalu mengutamakan musyawarah terlebih dahulu; (3) Pimpinan PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan Selalu memberi ruang kepada bawahan untuk berinteraksi langsung kepada atasan dalam penyampaian pendapat dalam evaluasi kerja terutama di bagian lapangan. Berikut tabel absensi karyawan PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan Tahun 2022 :

**Tabel 1.1**  
**Laporan Data Absensi Karyawan PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia**  
**Cabang Medan Tahun 2022**

No	Bulan	Tidak Hadir	Tanpa Keterangan	Izin	Terlambat	Jumlah	Persentase
1	Januari	2	1	1	2	6	15.00
2	Februari	2	1	1	0	4	10.00
3	Maret	3	0	3	0	6	15.00
4	April	1	0	1	0	2	5.00
5	Mei	3	1	2	0	6	15.00
6	Juni	1	1	0	1	3	7.50
7	Juli	1	0	1	3	5	12.50
8	Agustus	1	0	1	0	2	5.00
9	September	2	2	0	0	4	10.00
10	Oktober	10	7 (Aplikasi Error)	3	0	13	32.50
11	November	8	6 (Aplikasi Error)	2	1	11	27.50
12	Desember	8	6 (Aplikasi Error)	2	0	10	25.00

Sumber : PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan

Dari tabel absensi karyawan PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan Tahun 2022, dapat diartikan bahwasannya masih ada karyawan yang terlambat masuk meskipun PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang medan sudah memberikan sanksi berupa pemotongan bonus kepada karyawan yang sering terlambat masuk. Pada bulan Oktober, November dan Desember tingkat tanpa keterangan sangat tinggi dimana para karyawan yang tidak absen dikarenakan aplikasi absensi yang error.



Sumber : PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan

**Gambar 1.1**  
**Tabulasi Grafik Hasil Laporan Kinerja PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan 2 Tahun Terakhir**

Dari gambar grafik diatas dapat diartikan bahawasannya dalam penjualan produk daritahun 2021 sampai 2023 saat ini tiap tahunnya terus mengalami kenaikan, diiringi dengan pencapaian kinerja karyawan yang selalu mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan dan diiringi juga oleh tingkat kepuasan karyawan para PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan, dapat dilihat

dari gambar grafik bahwasannya pada tahun 2023 ini tingkat pencapaian kinerja karyawan dan kepuasan karyawan mengalami penurunan. Dimana dari hasil survey yang dilakukan penulis penyebab dari penurunan ialah terdapat beberapa karyawan yang sering terkendala aplikasi absen yang error yang menyebabkan karyawan tidak di anggap hadir di sistem

Penyebab lainnya kenapa pencapaian kinerja karyawan dan kepuasan karyawan menurun pada berapa bulan terakhir ini dikarenakan karyawan yang sering mengeluh dikarenakan waktu jam istirahat dipakai untuk bekerja dikarenakan barang yang urgent. Berdasarkan uraian masalah diatas peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut : Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk: Untuk menganalisis pengaruh gaya

kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Untuk direktur, penelitian ini bisa digunakan sebagai kontribusi dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan.
2. Untuk penulis, penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pemahaman dalam kinerja karyawan PT. Tokoplas Ecommerce Indonesia Cabang Medan
3. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti yang mengambil judul sama dengan penelitian ini.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, logis dan konsisten agar dapat mengkaji penelitian secara teratur dan sistematis, maka sistematika yang berkaitan dengan penelitian adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

## **BAB II URAIAN TEORITIS**

Dalam bab ini diuraikan beberapa teori dengan masalah yang di teliti dimana dalam bab ini mengajukan ,ebih dari satu teori untuk membahas permasalahan topik dan data yang berkaitan gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang terdiri dari definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang penyajian dan hasil pengamatan yang diperoleh dari lapangan berdasarkan data kuesioner dan hasil analisis.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Menurut (Hamali & Budihastuti, 2019) gaya kepemimpinan demokratis suasana dalam kelompok ini lebih akrab dan saling menghormati. Hubungan dengan pimpinan lebih bersahabat dan berlandaskan hubungan tugas kedinasan. Jika pimpinan kebetulan tidak ada, karyawan bawahan bekerja terus secara normal dan tidak dibuat-buat. Produktivitas meskipun tidak mencapai puncak, namun para karyawan bawahan menikmati kegembiraan kerja dan memanfaatkan pengalamannya. Hubungan kerja pola ini pada akhirnya akan menjadi lebih baik, dan dinilai baik dan lebih positif, dalam jangka panjang akan menjadi lebih efektif.

Menurut (Rivai, 2014) 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 mereka.

Menurut (Wijono, 2018) Gaya kepemimpinan demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama (*team work*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang

kemudian diperbaiki agar karyawan tidak berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk meenjadikan karyawan lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.

Menurut (Amrizal, et al, 2021) Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi juga mempengaruhi aktivitas kegiatan di organisasi. Pimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan visi dan misi organisasi.

Menurut (Djunaedi & Gunawan, 2018) Pemimpin yang memiliki gaya demokratis ialah pimpinan yang mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

### **2.1.2. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang dalam gaya kepemimpinan demokratis, diantaranya: (1) Dalam proses penggerakan bawahan; (2) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi; (3) Senang menerima saran; (4) Ikhlas memberikan kebebasan; (5) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses; berikut beberapa penjelasannya sebagai berikut : a) dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia. b) selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya. c) senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teamwork dalam usaha pencapaian tujuan. d) ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain (Wijono, 2018).

Menurut (Rivai, 2014) karakteristik gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya, dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Menurut (Ghozali, 2016) karakteristik gaya pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan, persatuan dan solidaritas, serta selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada semua anggota organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Agar setiap anggota organisasi memiliki kecakapan dalam memimpin, seorang pemimpin

yang demokratis selalu memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi dengan jalan pendelegasian sebagian kekuasaannya dan sebagian tanggung jawabnya.

### **2.1.3 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Menurut (Hardianti, 2016) ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain: 1) Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong; 2) Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok, apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih; 3) Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok.

Menurut (Hamali & Budihastuti, 2019) ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis serta reaksi bawahannya dapat digambarkan sebagai berikut : a) semua kebijaksanaan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorongan dan bantuan pimpinan; b) perspektif kegiatan semua kebijaksanaan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorongan dan bantuan pimpinan; c) para karyawan bawahan bebas untuk bekerja sama dengan siapa saja yang disenangi. Pembagian tugas pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama; d) pimpinan selalu Objektif dan berpikir serba fakta dalam memberikan pujian atau kritikan, serta berusaha memberi semangat kepada kelompok, tanpa banyak mencampuri urusan pekerjaan.

#### **2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan diantaranya adalah: a) pengambilan keputusan dalam membuat peraturan baru dalam menyelesaikan permasalahan; b) menghargai potensi atau ketrampilan setiap bawahannya dimana kepemimpinan demokratis bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat; c) mendengarkan masukan saran dari bawahan dalam menyelesaikan permasalahan di perusahaan agar dapat di evaluasi dari berbagai devisi untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan; d) melakukan interaksi langsung seperti kerjasama dengan bawahan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan kualitas perusahaan dimasa yang mendatang.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat diukur dari berbagai hal diantaranya sebagai berikut: a) bertanggung jawab dalam melimpahkan dan memberikan tanggung jawab kepada para bawahannya; b) memiliki kemampuan berinteraksi terhadap seluruh bagian yang berada di dalam organisasi dengan baik. Karena pada dasarnya pemimpin demokratis tidak mampu bekerja sendiri, pemimpin ini membutuhkan dorongan dari seluruh bagian yang berada dalam organisasinya; c) pengambilan keputusan, pengambilan keputusan secara bersama dan seluruh anggota dalam organisasinya ikut memberikan pertimbangan ketika pemimpin mengambil keputusan yang diambil; d) empati merupakan salah satu hubungan yang kuat antar pimpinan dan bawahan.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Amirullah, 2015) kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus, kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh kepercayaan, timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota lain.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut (Elizar, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan dan mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, kinerja karyawan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.2.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut (Moehariono, 2017) terdapat 5 (lima) tujuan kinerja antara lain sebagai berikut: a) meningkatkan prestasi kerja baik secara individu maupun kelompok untuk mendorong kinerja karyawan; b) merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja; c) menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan; d) alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki kualitas kerja; e) landasan bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang pekerjaan.

Menurut (Damayanto, 2019) terdapat beberapa manfaat kinerja didalam sebuah perusahaan ialah sebagai berikut : a) memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan; b) menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi; c) menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Sedangkan menurut (Fattah, 2017) terdapat beberapa manfaat dari sebuah kinerja karyawan ialah sebagai berikut : a) memberikan informasi tentang hasil

yang diinginkan dari sebuah pekerjaan; b) bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan; c) menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada *feedback* ataupun umpan balik untuk karyawan yang berprestasi; d) menghargai setiap kontribusi; e) membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Sulaksono, 2015) terdapat 3 buah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan antara lain, yaitu : a) sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya; b) pendidikan dan penarikan karyawan baru (*rekrutmen*) semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi. Penarikan atau perekrutan yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kualitas kerja; c) ketrampilan, karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.

Menurut (Mangkunegara, 2011) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor *internal* yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor *eksternal* adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi dalam menyelesaikan faktor tersebut.

#### **2.2.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja yaitu : a) hasil kerja dimana hasil kerja menunjukkan seberapa besar kemampuan dalam menghasilkan tugas yang diberikan secara berkualitas; b) tepat waktu dimana tugas yang kerjakan selesai secara tepat waktu; c) memiliki ketrampilan dimana dapat diandalkan dalam segala hal seperti mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, dan rajin dalam bekerja; d) disiplin dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

Terdapat 5 indikator yang dapat mengukur kinerja yaitu : a) kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; b) tanggung jawab merupakan tingkatan dimana proses permasalahan di selesaikan secara profesional, atau dapat dicapai; c) loyal merupakan kegiatan atau aktivitas yang dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan kegiatan yang maksimal; d) efektifitas biaya merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit; e) hubungan antar perseorangan merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai.

## **2.3 Anggaran Dasar dan Hipotesis**

### **2.3.1 Anggaran Dasar**

Gaya kepemimpinan demokratis didukung dari pengambilan sebuah keputusan dan lebih mengutamakan musyawarah kepada para bawahan dimana gaya kepemimpinan yang demokratis memiliki peran penting dalam menjalankan visi dan misi perusahaan agar tetap berjalan dengan baik, pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis lebih di sukai oleh para bawahan yang mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, apabila kepemimpinan demokratis di perusahaan terus berjalan dengan baik maka otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas perusahaan dari tahun ke tahun.

Peningkatan kinerja yang terjadi kepada pegawai disebabkan oleh pimpinan yang memiliki gaya demokratis, dimana pimpinan yang memiliki gaya demokratis menganggap pegawai atau bawah adalah aset terpenting dalam menjalankan visi dan misi perusahaan yang akhirnya dapat memberikan rasa puas atau merasa dihargai oleh pimpinann yang akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Dari uraian diatas dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis memiliki peran penting dalam peningkatakan kinerja pegawai, dimana hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian peneliti yang menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dan memiliki nilai interval yang tinggi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan.

### 2.3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti bahwa dan *thesa* yang berarti kebenaran). Pernyataan atau dugaan tersebut disebut proposisi dalam suatu penelitian, hipotesis merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut. Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi.

Menurut (Juliandi, et al, 2015) hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberi baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Untuk menentukan hipotesis dapat dilakukan dengan cara “Jika x maka y”.

Jika pimpinan di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesai Cabang Medan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dimana mencerminkan keadilan dan kejujuran dalam menjalankan tugas untuk menjadi contoh teladan bawahan agar menciptakan kerja sama yang baik antar bawahan dan pimpinan, dimana hal tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam menciptakan visi dan misi perusahaan tetap berjalan dengan baik dan professional.

Dari uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Jika x maka y : jika gaya kepemimpinan demokratis berjalan dengan baik maka akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang didukung dari hasil nilai interval dan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian adalah suatu cara memperoleh kelengkapan data dalam memecahkan masalah yang ingin diteliti dan menggunakan teknik yang ditentukan untuk memahami objek menjadi metode yang digunakan agar mempermudah penelitian berlangsung.

#### **3.1. Jenis Penelitian**

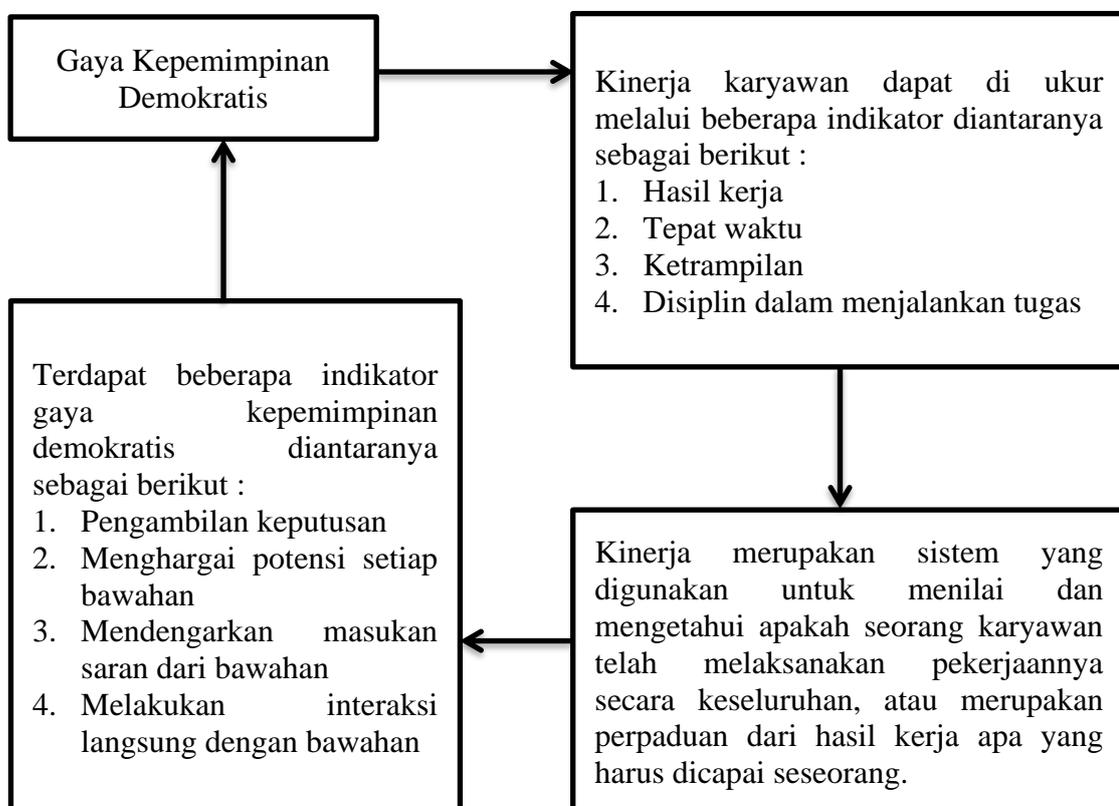
Menurut (Arikunto, 2017) penelitian pada dasarnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survey dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

Menurut (Sugiyono, 2016) jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)". Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survey.

### 3.2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian hendaknya jelas, Ketika tidak jelas maka menimbulkan persepsi berbeda. Konsep penelitian adalah persoalan dirumuskan. Ketika terdapat masalah dalam penelitian maka perlu dibatasi untuk menghindari penafsiran salah antara peneliti dengan pembaca hasil dari penelitian.

**Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian**



### 3.3. Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2016) definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel Dalam penelitian ini

terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Berikut penjelasan kedua variabel tersebut :

### **3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel Independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis (X). Adapun indikator variabel dari gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- a) Pengambilan keputusan dalam membuat peraturan baru dalam menyelesaikan permasalahan
- b) Menghargai potensi setiap bawahannya dimana kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
- c) Mendengarkan masukan saran dari bawahan dalam menyelesaikan permasalahan di perusahaan agar dapat di evaluasi dari berbagai devisi untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan
- d) Melakukan interaksi langsung seperti kerjasama dengan bawahan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan kualitas perusahaan dimasa yang mendatang.

### **3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Adapun indikator variabel dari peningkatan kinerja pegawai adalah :

- a) Hasil kerja dimana hasil kerja menunjukkan seberapa besar kemampuan dalam menghasilkan tugas yang diberikan secara berkualitas.
- b) Tepat waktu dimana tugas yang dikerjakan selesai secara tepat waktu.
- c) Memiliki ketrampilan yang dapat diandalkan dalam mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, dan rajin dalam bekerja.
- d) Disiplin dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Arikunto, 2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku

untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 pegawai yang bekerja di PT.Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Arikunto, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut (Arikunto, 2017) apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka dalam hal ini peneliti mengambil seluruh populasi yaitu 40 orang karyawan yang bekerja di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan.

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Proporsional Random Sampling”. Dimana penentuan sampel penelitiannya dilakukan dengan cara :

- a) Proporsional sampling adalah pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. Pengambilan sampel sebanyak 40 pegawai tersebut dibagi secara proporsional dari tiap-tiap divisi.

- b) Random Sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penggunaan random sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada para pegawai berbagai divisi.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah dilakukan penelitian untuk mendapatkan informasi data yang menjelaskan permasalahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai setting, sumber, serta cara. Adapun teknik dalam pengumpulan data adalah : teknik kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. (Sugiyono,2016) Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah *skala likert* 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Kategori	Skala Likert
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2016)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Ghozali, 2016) analisis data merupakan kegiatan yang meliputi proses untuk berpikir, merinci, dan menguraikan sesuatu untuk dijadikan

komponen sehingga masing-masing bisa dimengerti dengan mudah. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisanya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

### 3.6.1 Uji Korelasi Produk Momen

Instrumen mempunyai tingkat validasi tinggi. Ketika alat tersebut menjalankan fungsi sesuai pengukuran, maka validasi instrument menunjukkan kualitas pengumpulan data penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Teknik korelasi product moment untuk menghitung persamaan regresi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

#### Keterangan Rumusan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar skor tiap-tiap item dengan skor total

X = Jumlah skor tiap-tiap item

Y = Jumlah Skor total

N = Jumlah subjek dalam uji coba

Validasi daftar pertanyaan ini menggunakan hitungan antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Alat Analisa koefisien korelasi produk

*momen*. Uji validasi dilakukan untuk menilai sejauh mana alat ukur mengukur suatu pertanyaan dalam kuesioner. Valid pada item untuk mengukur apa yang harus diukur. Nilai validasi dilihat dalam *kolom corrected item total correlation*. Nilai ini merupakan nilai t hitung, jika t hitung > t tabel maka butir pertanyaan valid. Tetapi t hitung < t tabel, item tidak valid, pengujian instrument menggunakan *statistical product and service solution (SPSS) 22.0 for windows*.

### 3.6.2 Uji Signifikan

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

### 3.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen*. Nilai *koefisien determinasi* adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependen* (Ghozali, 2011). Nilai *koefisien determinasi* berada diantara nol dan satu.

Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- D : Koefisien determinasi  
 R<sup>2</sup> : Nilai Korelasi berganda  
 100% : Persentase kontribusi.

### 3.6.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>), dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan Demokratis

### 3.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia cabang medan yang beralamat di jalan Pulau Irian KIM 1. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada akhir bulan Februari 2023 sampai selesai.

### **3.8 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian**

#### **3.8.1 Gambaran Umum PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia**

Tokoplas adalah pasar terkemuka dan terpercaya di Asia untuk beragam produk petrokimia. PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Sebagai platform multi-produk khususnya dalam bidang petrokimia, termasuk PP dan PE, dimana PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia adalah bisnis yang terintegrasi secara vertikal yang menyediakan informasi harga, produk, beragam pilihan pembayaran, pengiriman fleksibel, dan akses pembiayaan. Dengan ratusan produk resin plastik seperti Etilinas, Polimaxx, Titanpro, dan Masplene, Tokoplas adalah platform ecommerce untuk petrokimia terlengkap di Indonesia.

PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia memiliki pembiayaan *Kredit* dan *Cash* dalam memberikan penawaran kepada para pelanggan. Tokoplas adalah *one stop shop* yang dapat diakses dari mana saja dan kapan saja. Dimana Jangkauan Pengiriman 34 provinsi & 500 kota di seluruh Indonesia. PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia berdiri pada tahun 2019 dan memiliki 7 cabang di Indonesia diantaranya : Jakarta, Bandung, Surabaya, Solo, Semarang, Bekasi dan Medan.

#### **3.8.2 Visi PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia**

Kami percaya pada perkembangan teknologi dan ingin mengubah dunia menjadi lebih baik dengan menyediakan platform untuk menghubungkan pembeli dan penjual dalam satu komunitas.

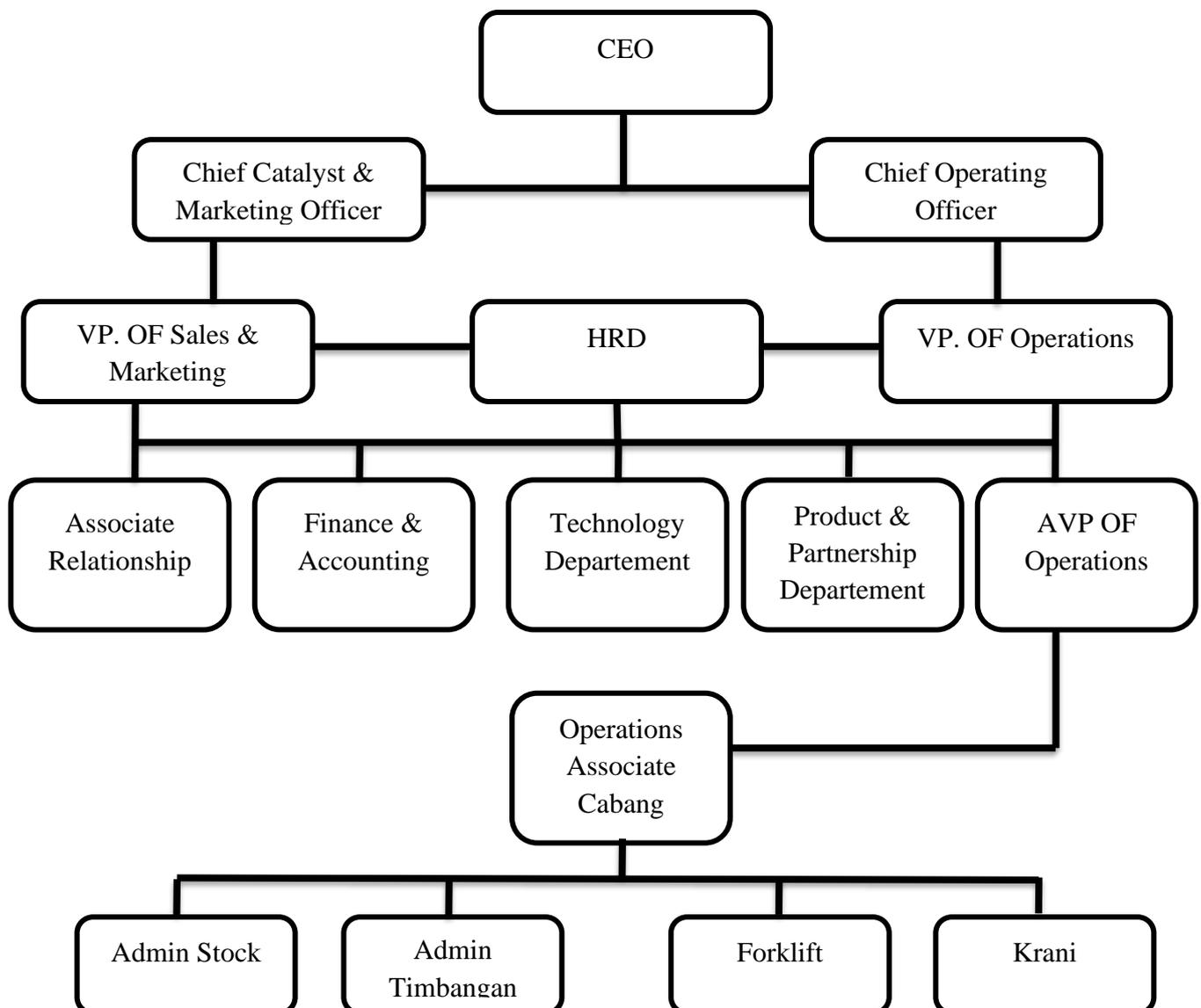
#### **3.8.3 Misi PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia**

Melalui jaringan mitra kami yang terpercaya, kami menyediakan berbagai sumber daya yang nyaman untuk para supplier agar dapat memasarkan berbagai

produk, serta memungkinkan customer untuk memahami dan membuat keputusan yang lebih baik untuk bisnis mereka melalui ujung jari mereka di mana pun di Asia Tenggara.

### 3.8.4 Struktur Organisasi PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia

**Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia**



**Sumber: PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia**

### **3.8.5 Topuksi**

Berdasarkan struktur organisasi diatas, pimpinan memiliki beberapa topuksi diantaranya sebagai berikut :

1. Mengkoordinasikan dan mengendalikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi.
2. Merumuskan kegiatan dan pengembangan organisasi.
3. Bertanggung jawab dalam mengembangkan organisasi dari priode ke priode.
4. Mengomptimalkan kegiatan dan pengembangan organisasi
5. Mewakili organisasi untuk membuat persetujuan/kesepakatan dengan pihak lain dalam pengambilan keputusan.

### **3.8.6 Tugas Deksripsi Jabatan**

Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka dibawah ini dijelaskan uraian tugas serta tanggung jawab masing-masing bagian :

1. CEO
  - a) Tugas pertama adalah menciptakan, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan kepada seluruh karyawan.
  - b) Memimpin pengembangan dan implementasi strategi perusahaan.
  - c) Komunikasi dengan Dewan Manajemen tentang perkembangan perusahaan.
  - d) Melihat peluang untuk berkolaborasi dengan beberapa perusahaan lain dengan tujuan yang sama.

2. Chief Catalyst & Marketing Officer
  - a) Eksekutif perusahaan yang bertanggung jawab atas aktivitas dalam organisasi yang berkaitan dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan menyampaikan penawaran yang memiliki nilai bagi pelanggan, klien, atau mitra bisnis.
3. Chief Operating Officer
  - a) Mencakup merencanakan strategi operasional, mengawasi operasi sehari-hari, meningkatkan efisiensi, mengelola biaya, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta memimpin tim operasional perusahaan
4. HRD
  - a) Membuat karyawan lebih kompeten dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
  - b) Membentuk individu dari aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap.
  - c) Mengatur dan membina manusia sebagai subsistem organisasi melalui program perencanaan dan penilaian
  - d) Rekrutmen dan seleksi
  - e) Training & Development
  - f) Perencanaan karir
5. VP. OF Sales & Marketing
  - a) Dapat menyusun strategi penjualan dengan Baik
  - b) Melakukan Riset Pasar
  - c) Memenuhi Target
  - d) Memiliki Rekapitulasi Penjualan yang Rapi dan Terorganisir

6. VP. OF Operations

- a) Merencanakan dan mengendalikan kebijakan perusahaan
- b) Merencanakan, mengimplementasikan, mengoordinasikan, memantau dan menganalisis semua kegiatan komersial perusahaan
- c) Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- d) Mengelola operasi perusahaan sehari-hari

7. Associate Relationship

- a) Menganalisa potensi pasar
- b) Mengenalkan produk perusahaan
- c) Menjalin hubungan baik antar perusahaan maupun nasabah
- d) Analisa resiko kredit

8. Finance & Accounting

- a) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- b) Melakukan pembayaran kepada supplier
- c) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan
- d) Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan

9. Technology Departement

- a) Mengatur Jaringan dan Server Perusahaan
- b) Menjaga internet dan server agar tidak down
- c) Membuat dan Mengelola Website Perusahaan
- d) Mengembangkan Aplikasi
- e) Menangani Masalah Teknis IT

#### 10. Product & Partnership Departement

- a) Mengetahui kebutuhan pelanggan lewat riset pasar
- b) Mengembangkan ide produk dan menilai ide-ide tersebut untuk keberlangsungan pasar.
- c) Berkomunikasi dengan tim sales, marketing, teknologi, dan produk dalam melangsungkan proses pengembangan produk.

#### 11. AVP OF Operations

- a) Merencanakan dan mengendalikan kebijakan perusahaan
- b) Merencanakan, mengimplementasikan, mengoordinasikan, memantau dan menganalisis semua kegiatan komersial perusahaan
- c) Mengelola operasi perusahaan sehari-hari

#### 12. Operations Associate Cabang

- a) Pengurusan legalitas perusahaan
- b) Pengurusan operasional kantor
- c) Pengabsenan karyawan
- d) Pembuatan ijin perusahaan

#### 13. Admin Stock

- a) Mengontrol dan bertanggung jawab atas barang.
- b) Menghitung jumlah stok dan pendataan barang.
- c) Membuat laporan stok barang.

#### 14. Admin Timbangan

- a) Bertanggung jawab dalam menimbang truck masuk dan keluar.

#### 15. Forklift

- a) Bertanggung jawab dalam muat dan bongkar barang yang ada di container dan truck.

16. Krani

- a) Bertanggung jawab dalam mencatat barang masuk dan keluar yang sedang di muat dan di bongkar.

## BAB IV

### ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan melalui penyebaran kuesioner (Angket), maka dapat diperoleh berbagai data tentang keadaan responden yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan. Data yang diperoleh selama penelitian data dengan sampel responden pegawai yang bekerja di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan.

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, lama bekerja, Jabtan dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

##### 4.1.1.1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	70%
2	Perempuan	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari 40 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT.Tokoplas E-commerce Indonesia Cabang Medan terdiri dari 28 orang laki-laki (70%) dan 12 orang perempuan (30%).

#### 4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	14	35%
2	31-40 Tahun	6	15%
3	41-50 Tahun	12	30%
4	51-60 Tahun	8	20%
Jumlah		40	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari data tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja 20-30 tahun berjumlah 14 (35%) responden, lama bekerja 31-40 tahun berjumlah 6 (15%) responden, lama bekerja 41-50 tahun berjumlah 12 (30%) responden, lama bekerja 51-60 tahun berjumlah 8 (20%) responden, dapat disimpulkan bahwa lama bekerja 20-30 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 14 orang (35%).

#### 4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.3 :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA/SMK	23	57,5%
2	Diploma (D3)	0	0%
3	S-1	12	30%
4	S-2	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Pengolaan Data

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-2 terdiri dari 5 (12,5%), responden S1 terdiri dari 12 (30%), responden D3 terdiri dari 0 (0%), responden SMA/SMK terdiri dari 23 (57,5%) responden. Dapat disimpulkan tingkat SMA/SMK yang lebih dominan yang berjumlah 23 orang.

#### 4.1.1.4. Berdasarkan Jabatan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jabatan disajikan pada Tabel 4.4 di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Lama Bekerja Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Office	14	35%
2	Sales	6	15%
3	Krani	12	30%
4	Forklif	8	20%
Jumlah		40	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari data tabel diatas diketahui bahwa office berjumlah 14 (35%) responden, sales berjumlah 6 (15%) responden, krani berjumlah 12 (30%) responden, forklif berjumlah 8 (20%) responden, dapat disimpulkan bahwa jabatan office merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 14 (35%) responden.

#### 4.2. Pembahasan

Hasil penelitian dengan teori yang telah disajikan pada bab sebelumnya, data diperoleh dari kuesioner yang telah dilaksanakan yakni mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Tokoplas E-Commeerce Indonesia Cabang Medan.

#### 4.3. Tabel Frekuensi Variabel

Hasil pengujian memperoleh nilai tinggi dan rendah tentang variable bebas dan terikat sebagai berikut :

##### 4.3.1. Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis**

GAYA KEMIMPINAN DEMOKRATIS (X1)													
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	5	5	4	5	5	3	5	5	1	4	3	5	50
2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	1	5	3	49
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	3	51
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	3	46
6	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	28
7	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	51
8	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	53

9	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	51
10	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	56
11	5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	1	1	42
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	23
13	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	53
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	56
15	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	51
16	5	5	5	5	5	1	4	5	1	1	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
19	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	55
20	1	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	1	22
21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
23	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	47
24	5	5	5	4	5	1	5	3	5	1	1	5	45
25	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	54
26	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	5	49
27	1	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	43
28	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	50
29	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	1	4	50
30	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	51
31	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	24
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	53
33	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	50
34	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	2	5	51
35	4	3	5	5	4	1	3	1	5	5	1	5	42
36	5	5	1	4	3	5	5	5	1	5	5	1	45
37	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	48
38	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	48
39	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	5	1	5	5	1	1	5	1	5	3	5	1	38
<b>TOTAL</b>													<b>1.916</b>

Sumber : Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah 55, nilai terendah adalah 22, dengan demikian dapat ditentukan nilai R (jarak pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

R : Skor tertinggi-Skor terendah

R : 55-22

R : 33

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$I = R$  : Jarak Interval

$I = 33 : 3$

$I = 11$

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi :  $\geq 44$

Kategori Sedang : 33 – 43

Kategori Rendah : 22 – 32

Adapun untuk menentukan kategori dalam Variabel Bebas (X) Koordinasi, maka dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (X) Gaya Kepemimpinan Demokratis**

No	Kategori	Frekwensi	Jumlah	%
1	Tinggi	$\geq 44$	32	80%
2	Sedang	33-43	4	10%
3	Rendah	22-32	4	10%
	<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolaan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa Koordinasi yang digolongkan dalam kategori Tinggi adalah sebanyak 32 orang (80%), Sedang sebanyak 4 orang (10%), dan Rendah sebanyak 4 (10%). Dengan demikian dapat

diketahui bahwa Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, mayoritas responden menjawab sangat baik.

#### 4.3.2. Analisis Variabel Peningkatan Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Peningkatan Kinerja Karyawan**

KINERJA KARYAWAN (Y)													
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	55
2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	49
3	5	5	4	5	1	4	1	4	5	5	4	5	48
4	5	3	1	5	4	5	1	5	5	5	1	5	45
5	5	5	4	1	5	1	5	5	1	5	4	5	46
6	1	5	1	1	2	1	1	5	1	5	3	3	29
7	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	1	50
8	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	5	5	53
9	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	55
10	5	5	5	4	1	5	4	1	5	1	1	5	42
11	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	55
12	1	1	1	5	1	4	1	1	1	5	5	1	27
13	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
14	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	55
15	4	5	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	52
17	5	1	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	47
18	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	48
19	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	5	5	51
20	5	3	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	34
21	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	51
22	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	55
23	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	55
24	5	5	5	1	4	1	1	5	5	1	5	5	43
25	5	5	5	4	4	4	5	1	5	1	1	1	41
26	5	5	4	1	5	1	5	1	5	5	1	5	43

27	4	5	4	3	5	4	2	1	5	5	1	5	44
28	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	2	48
30	1	5	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	46
31	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	5	2	25
32	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	51
33	5	4	5	5	1	5	5	5	4	4	1	5	49
34	5	1	3	5	1	5	5	5	5	1	1	5	42
35	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	52
36	5	4	5	5	2	5	5	5	1	3	5	4	49
37	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	56
38	5	4	5	5	1	5	1	1	5	5	4	4	45
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	54
40	3	1	1	5	4	5	5	5	5	3	3	5	45
<b>TOTAL</b>													<b>1.894</b>

Sumber : Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variable kinerja karyawan adalah 55, nilai terendah adalah 25, dengan demikian dapat ditentukan nilai R (jarak pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

R : Skor tertinggi-Skor terendah

R : 55-25

R : 30

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

I = R : Jarak Interval

I = 30 : 3

I = 10

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi :  $45 \geq$

Kategori Sedang : 35 – 44

Kategori Rendah : 25 – 34

Adapun untuk menentukan kategori dalam Variabel Terikat (Y) Koordinasi, maka dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan**

No	Kategori	Frekwensi	Jumlah	%
1	Tinggi	45 ≥	30	75%
2	Sedang	35-44	6	15%
3	Rendah	25-34	4	10%
	<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolaan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa Koordinasi yang digolongkan dalam kategori Tinggi adalah sebanyak 30 orang (75%), Sedang sebanyak 6 orang (15%), dan Rendah sebanyak 4 orang (10%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan, mayoritas responden menjawab sangat baik.

#### 4.4. Pelaksanaan Variabel

Hasil memperoleh nilai pada setiap indikator variable gaya kepemimpinan demokratis dan variable kinerja karyawan sebagai berikut :

##### 4.4.1. Pelaksanaan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pelaksanaan variable gaya kepemimpinan demokratis dapat di lihat dari hasil tabulasi kuesioner yang disebarkan kepada 40 karyawan dengan menggunakan skala jawaban. Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Cukup

Setuju (3), Setuju, (4), Sangat Setuju (5). Berikut hasil pengujian dapat di lihat sebagai berikut :

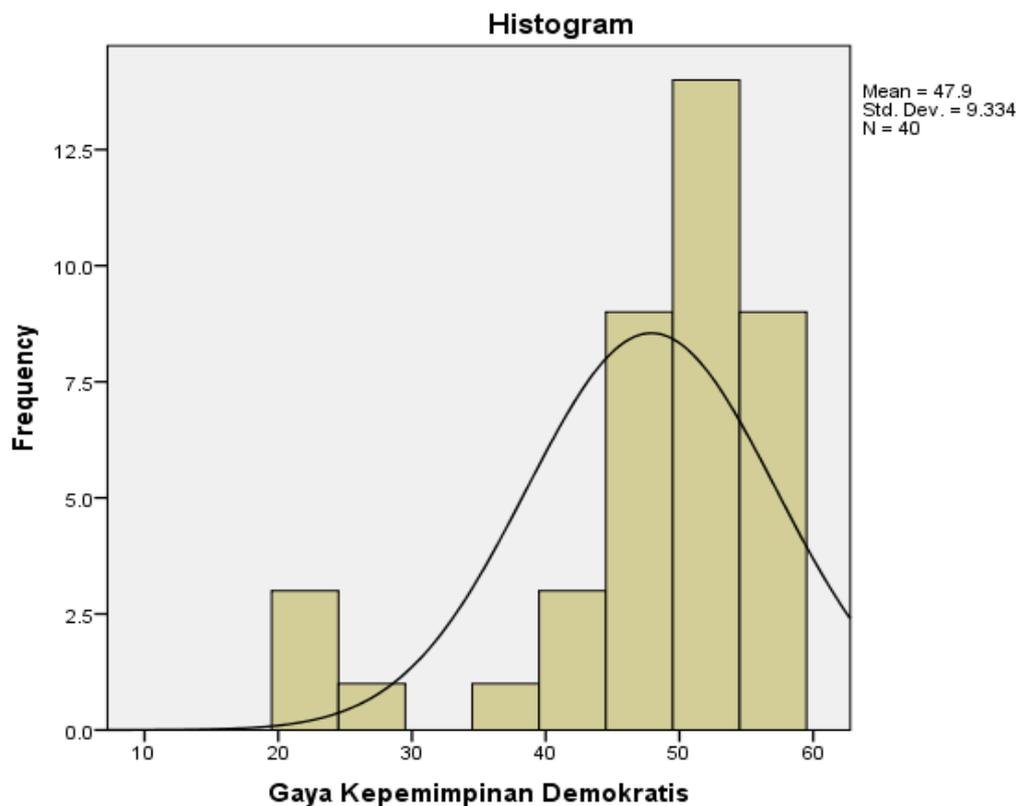
**Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis)**

ALTERNATIF JAWABAN													
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Apakah dalam mengambil sebuah keputusan pimpinan anda selalu memusyawarahkan kepada bawahan	7	17,5	0	0	1	2,5	2	5,0	30	75,0	40	100	
2. Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari bawahan	9	22,5	1	2,5	1	2,5	4	10,0	25	62,5	40	100	
3. Apakah pimpinan mendengarkan pendapat dari bawahan dalam mengambil sebuah keputusan	13	32,5	0	0	0	0	5	12,5	22	55,0	40	100	
4. Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua pegawai untuk meraih prestasi yang baik	8	20,0	0	0	1	2,5	7	17,5	24	60,0	40	100	
5. Pimpinan sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya	8	20,0	0	0	1	2,5	3	7,5	28	70,0	40	100	
6. Pimpinan selalu menghargai kinerja bawahan	12	30,0	1	2,5	1	2,5	1	2,5	25	62,5	40	100	
7. Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari bawahan	3	7,5	0	0	1	2,5	2	5,0	34	85,0	40	100	
8. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan dalam mengambil keputusan	6	15,0	2	5,0	2	5,0	4	10,0	26	65,0	40	100	
9. Pimpinan membuka diri kepada bawahan	8	20,0	1	2,5	0	0	3	7,5	28	70,0	40	100	
10. Pimpinan menciptakan kebersamaan kepada bawahan	8	20,0	0	0	2	5,0	3	7,5	27	67,5	40	100	
11. Pimpinan selalu menjaga hubungan baik dengan para bawahan.	9	22,5	1	2,5	1	2,5	4	10,0	25	62,5	40	100	
12. Bekerjasama dengan tim adalah cara untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal	7	17,5	1	2,5	4	10,0	3	7,5	25	62,5	40	100	

Sumber : Pengolaan Data (2023)

Berikut terlampir hasil histogram dari hasil gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Hasi Histogram Gaya Kepemimpinan Demokratis**



Dari hasil rekapitulasi responden menunjukkan variable gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai rata-rata 47,9 kategori sangat setuju. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis didalam PT. Tokoplas E-Commeerce Indonesia Cabang Medan sudah berjalan dengan baik, yakni dapat dilihat dari hasil dan keadaan dilapangan yang menunjukkan pimpinan selalu terlibat langsung dalam menyelesaikan masalah dan mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya dan disamping itu pimpinan selalu mendengarkan kritikan dan saran dalam mengambil sebuah keputusan.

#### 4.4.2. Pelaksanaan Variabel Kinerja Karyawan

Pelaksanaan variable kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil tabulasi kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan dengan menggunakan skala jawaban. Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Cukup Setuju (3), Setuju, (4), Sangat Setuju (5). Berikut hasil pengujian dapat di lihat sebagai berikut :

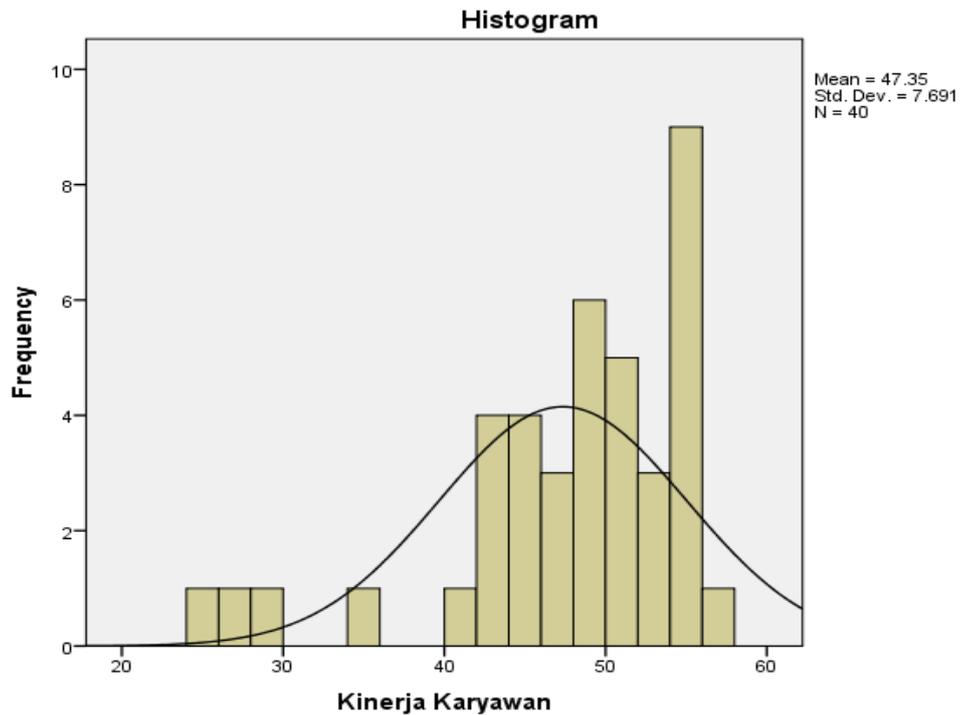
**Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Y (Peningkatan Kinerja Karyawan)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Hasil kerja para karyawan selalu maksimal	7	17,5	0	0	1	2,5	2	5,0	30	75,0	40	100
2. Target yang sudah di tentukan selalu selesai dengan transparan	9	22,5	1	2,5	1	2,5	4	10,0	25	62,5	40	100
3. Para karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan	13	32,5	0	0	0	0	5	12,5	22	55,0	40	100
4. Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	8	20,0	0	0	1	2,5	7	17,5	24	60,0	40	100
5. Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	8	20,0	0	0	1	2,5	3	7,5	28	70,0	40	100
6. Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	12	30,0	1	2,5	1	2,5	1	2,5	25	62,5	40	100
7. Karyawan memiliki skill yang dapat digunakan	3	7,5	0	0	1	2,5	2	5,0	34	85,0	40	100
8. Apakah karyawan selalu memberikan saran dalam menanggapi masalah dilapangan	6	15,0	2	5,0	2	5,0	4	10,0	26	65,0	40	100
9. Karyawan selalu memberikan solusi dalam mengatasi masalah	8	20,0	1	2,5	0	0	3	7,5	28	70,0	40	100
10. Para karyawan masuk tepat waktu	8	20,0	0	0	2	5,0	3	7,5	27	67,5	40	100
11. Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	9	22,5	1	2,5	1	2,5	4	10,0	25	62,5	40	100
12. Karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan	7	17,5	1	2,5	4	10,0	3	7,5	25	62,5	40	100

Sumber : Pengolaan Data (2023)

Berikut terlampir hasil histogram dari hasil kinerja karyawan sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Hasi Histogram Kinerja Karyawan**



Dari hasil rekapitulasi responden menunjukkan variable kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 47,3 kategori sangat setuju. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan didalam PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan sudah berjalan dengan baik, yakni dapat dilihat dari hasil kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan, seperti penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat waktu serta dilihat dari hasil pencapaian target yang sudah ditentukan perusahaan.

#### **4.5. Uji Kolerasi Product Moment**

Mengetahui berapa besar hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada data berikut ini :

**Tabel 4.11 Perhitungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan**

No	X	Y	xy	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	50	55	2.750	2.500	3.025
2	49	49	2.401	2.401	2.401
3	56	48	2.688	3.136	2.304
4	51	45	2.295	2.601	2.025
5	46	46	2.116	2.116	2.116
6	28	29	812	784	841
7	51	50	2.550	2.601	2.500
8	53	53	2.809	2.809	2.809
9	51	55	2.805	2.601	3.025
10	56	42	2.352	3.136	1.764
11	42	55	2.310	1.764	3.025
12	23	27	621	529	729
13	53	54	2.862	2.809	2.916
14	56	55	3.080	3.136	3.025
15	51	50	2.550	2.601	2.500
16	47	52	2.444	2.209	2.704
17	59	47	2.773	3.481	2.209
18	59	48	2.832	3.481	2.304
19	55	51	2.805	3.025	2.601
20	22	34	748	484	1.156
21	56	51	2.856	3.136	2.601
22	59	55	3.245	3.481	3.025
23	47	55	2.585	2.209	3.025
24	45	43	1.935	2.025	1.849
25	54	41	2.214	2.916	1.681

26	49	43	2.107	2.401	1.849
27	43	44	1.892	1.849	1.936
28	50	55	2.750	2.500	3.025
29	50	48	2.400	2.500	2.304
30	51	46	2.346	2.601	2.116
31	24	25	600	576	625
32	53	51	2.703	2.809	2.601
33	50	49	2.450	2.500	2.401
34	51	42	2.142	2.601	1.764
35	42	52	2.184	1.764	2.704
36	45	49	2.205	2.025	2.401
37	48	56	2.688	2.304	3.136
38	48	45	2.160	2.304	2.025
39	55	54	2.970	3.025	2.916
40	38	45	1.710	1.444	2.025
$\Sigma$	1.916	1.894	92.745	95.174	91.988

Sumber : Pengolaan Data (2023)

Maka nilai diatas dapat dimasukkan ke rumus Kolerasi Product Moment untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh pada variable gaya kepemimpinan demokratis dengan variabel kinerja karyawan terlebih dahulu dengan rumusan rxy yakni :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \Sigma XY - (\Sigma x)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}} \\
 r_{xy} &= \frac{40 \cdot 92.745 - (1.916)(1.894)}{\sqrt{(40 \cdot 95.174 - (1.916)^2) \cdot (40 \cdot 91.988 - (1.894)^2)}} \\
 r_{xy} &= \frac{3.709.800 - 3.628.904}{\sqrt{(3.806.960 - (3.671.056) \cdot (3.679.520 - 3.587.236))}}
 \end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{80.896}{\sqrt{(135.904) \cdot (92.284)}}$$

$$r_{xy} = \frac{80.896}{\sqrt{12541764736}}$$

$$r_{xy} = \frac{80.896}{111.990}$$

$$= 0,722$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai 0,722. Maka Ketika dihubungkan dengan r tabel, sebelumnya dicari r tabel, di mana r tabel taraf signifikan 5% dengan n = 40 adalah 0,312. Dengan hal ini nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yakni r hitung 0,722 > 0,312 r tabel. Maka menunjukkan bahwa ada pengaruh hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan variable kinerja karyawan. Di samping itu dalam mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan digunakan tabel interpretasi koefisien kolerasi product moment yakni.

**Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Kolerasi Product Moment**

<b>Interpretasi Koefisien Kolerasi Product Moment</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 20,16)

Berdasarkan tabel diatas maka tingkat kolerasi antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan adalah 0,722 yang berada pada interprestasi (0,60-0,799) kategori kuat. Dengan hal ini terdapat hubungan yang kuat antar gaya kepimpinan dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh gaya kemimpinan yang demokratis.

#### 4.6. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2016), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh  $df = n - 2$ , dapat dilihat nilai t tabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai thitung. Menguji uji signifikan hubungan yang ditemukan untuk sampel yang berjumlah 40 karyawan, maka perlu diuji signifikan dengan uji t yakni :

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = \frac{0,722\sqrt{40 - 2}}{\sqrt{1 - 0,722^2}}$$

$$t = \frac{0,722\sqrt{38}}{\sqrt{1 - 0,521284}}$$

$$t = \frac{0,722 (6,1)}{\sqrt{0,478716}}$$

$$t = \frac{4.404}{0,692}$$

$$= 6.364$$

Maka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Untuk kesalahannya 5%, uji dua pihak dan  $dk = 40 (n) - 2 = 38$  maka memperoleh t tabel = 1.685. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang dapat dilihat dari nilai t hitung  $6.364 > t$  tabel 1.685 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### 4.7. Uji Determinasi

Uji Determinasi dilakukan untuk mengetahui besar presentasi pada variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel kinerja karyawan. Pada perhitungan sebelumnya dapat diperoleh hasil dari  $r_{xy} = 0,722$  maka akan dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$D = (r^2) \times 100\%$$

$$D = (0,722^2) \times 100\% = (0,521) \times 100\% = 52,2\%$$

Maka dapat diperoleh Uji Determinasi yakni 52,2%. Sehingga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,2%, sedangkan 47,8% disebabkan oleh Faktor-faktor lain.

#### 4.8. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan pengaruh pada perubahan Variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel Kinerja Karyawan yang secara teoritis terhadap hubungan fungsional yakni :

**Tabel. 4.13**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.838	4.509		4.178	.000
<sup>1</sup> Gaya Kepemimpinan Demokratis	.595	.092	.722	6.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data Primer Diolah 2023

Maka dapat dilihat dari nilai yang dihasilkan dengan menggunakan rumus

$Y = a + bx$  sebagai berikut :

$$Y = 18.838 + 0,595 X$$

Persamaan regresi sederhana menunjukkan konstan  $a$  sebesar 18.838. Artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis constant, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 18.838. Constanta  $b$  merupakan angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,595, angka ini mengandung arti bahwa apabila gaya kepemimpinan demokratis yang meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,595. Persamaan ini pada variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,595.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengelola data variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan skor rata-rata 47,9 kategori sangat setuju, maka gaya kepemimpinan demokratis dilaksanakan dengan baik dalam pengambilan sebuah keputusan dan mengatasi masalah secara langsung untuk tetap menciptakan hubungan yang baik antar pimpinan dan bawahan, agar dapat menciptakan visi dan misi perusahaan tetap berjalan dengan baik dari masa ke masa.
2. Berdasarkan pengelola data variabel kinerja pegawai dengan rata-rata 47,3 kategori sangat setuju. Kinerja pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan sudah cukup optimal dimana dapat dilihat dari hasil kinerja yang di berikan secara tepat waktu dan akurat serta selalu menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja dan pimpinan.
3. Berdasarkan kaitan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai hasil penelitian data nilai t hitung  $(6.364) > t$  tabel  $(1.685)$  dan memiliki nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . pada keputusan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, maka jika gaya kepemimpinan demokratis berjalan dengan baik maka akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan gaya kepemimpinan demokratis memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan, semakin baik tingkat gaya kepemimpinan demokratis maka akan

berdampak bagus kepada hasil kualitas kinerja pegawai yang di hasilkan, dapat dilihat dengan analisis regresi sederhana menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 52,1%.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, penulis memberi saran mengenai penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan agar tetap terus menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, agar tetap menciptakan suasana yang terbaik di dalam perusahaan.
2. Diharapkan kepada pimpinan PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia untuk tetap terus memberikan peluang jenjang karir kepada para pegawai dimana hal tersebut dibuat untuk tetap memberikan motivasi kepada para bawah untuk tetap bekerja secara professional.
3. Diharapkan untuk para pegawai, agar tetap memberikan hasil kinerja yang terbaik dalam penyajian laporan dan hal lain guna untuk tetap menciptakan tujuan perusahaan tetap berjalan dengan normal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amrizal, D., Yusriati, Y., & Sofyan, Y. M. (2021). Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Penerapan Kepemimpinan Demokratis Dalam Rangka Manajemen Berbasis Sekolah. *Sintesa (Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora)*, 1(1), 14–19.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw - Hill.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Aqli.
- Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400–408.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Hardianti, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pda Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Universitas Negeri Makassar.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 71–80.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2017). *Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (Iku) Bisnis Dan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1*(1), 9–25.
- Olla, T. S. O., & Andriyani, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang). *Journal Of Management, 5*(2), 259–272.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 59–70.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Umar, N. (2011). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.

# LAMPIRAN

## DOKUMENTASI





## Kuesioner Penelitian

**Yth.**  
**Pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan**".

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i**.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan Juni 2023  
Hormat Saya

**DARA ANANDA PUTRI**  
**Npm:1903100062**

### Petunjuk pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (☐).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

### **Data Responden**

Nama: (\_\_\_\_)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Jabatan: (\_\_\_\_\_)

Lama Bekerja: (\_\_\_\_)

- 1.20 – 30 tahun
- 2.31 – 40 tahun

- 3.41 – 50 tahun
- 4.51 – 60 tahun

Pendidikan terakhir: ( \_\_\_\_\_ )

- 1. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
- 2. Diploma (D3)
- 3. Sarjana (S1)
- 4. Master (S2)

**Keterangan:**

- 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2. Tidak Setuju (TS)
- 3. Cukup Setuju (CS)
- 4. Setuju (S)
- 5. Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan Gaya Kepemimpinan	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Pengambilan Keputusan</b>	1	2	3	4	5
1	Apakah dalam mengambil sebuah keputusan pimpinan anda selalu memusyawarahkan kepada bawahan					
2	Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari bawahan					
3	Apakah pimpinan mendengarkan pendapat dari bawahan dalam mengambil sebuah keputusan					
	<b>Menghargai Potensi Setiap Bawahannya</b>					
4	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua pegawai untuk meraih prestasi yang baik					
5	Pimpinan sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya					
6	Pimpinan selalu menghargai kinerja bawahan					
	<b>Mendengar Saran Dari Bawahan</b>					
7	Pimpinan selalu terbuka menerima saran dari bawahan					
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan dalam mengambil keputusan					
9	Pimpinan membuka diri kepada bawahan					
	<b>Melakukan Interaksi Langsung</b>					
10	Pimpinan menciptakan kebersamaan kepada bawahan					
11	Pimpinan selalu menjaga hubungan baik dengan para bawahan.					
12	Bekerjasama dengan tim adalah cara untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal					

<b>NO</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
	<b>Hasil Kerja</b>	1	2	3	4	5
1	Hasil kerja para karyawan selalu maksimal					
2	Target yang sudah di tentukan selalu selesai dengan transparan					
3	Para karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan					
	<b>Tepat Waktu</b>					
4	Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
6	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
	<b>Ketrampilan</b>					
7	Karyawan memiliki skill yang dapat digunakan					
8	Apakah karyawan dapat memberikan solusi dalam mengatasi masalah					
9	Apakah Karyawan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas perusahaan dimasa yang mendatang					
	<b>Disiplin Dalam Menjalankan Tugas</b>					
10	Para karyawan masuk tepat waktu					
11	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
12	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan					

### Kuesioner Penelitian

Yth.

Pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Medan

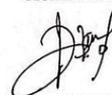
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan".

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan Juni 2023  
Hormat Saya,



DARA ANANDA PUTRI  
Npm:1903100062

#### Petunjuk pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (☑).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

#### Data Responden

Nama: (    )

1. Laki-laki
2. Perempuan

Jabatan: (   OFFICE   )

Lama Bekerja: (   1   )

1. 20 – 30 tahun
2. 31 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun
4. 51 – 60 tahun

Pendidikan terakhir: ( S1 )

1. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
2. Diploma (D3)
3. Sarjana (S1)
4. Master (S2)

**Keterangan:**

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan Gaya Kepemimpinan	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Pengambilan Keputusan</b>	1	2	3	4	5
1	Apakah dalam mengambil sebuah keputusan pimpinan anda selalu memusyawarahkan kepada bawahan					✓
2	Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari bawahan					✓
3	Apakah pimpinan mendengarkan pendapat dari bawahan dalam mengambil sebuah keputusan				✓	
	<b>Menghargai Potensi Setiap Bawahannya</b>					
4	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua pegawai untuk meraih prestasi yang baik					✓
5	Pimpinan sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya					✓
6	Pimpinan selalu menghargai kinerja bawahan			✓		
	<b>Mendengar Masukan Saran Dari Bawahan</b>					
7	Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari bawahan					✓
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan dalam mengambil keputusan					✓
9	Pimpinan membuka diri kepada bawahan	✓				
	<b>Melakukan Interaksi Langsung</b>					
10	Pimpinan menciptakan kebersamaan kepada bawahan				✓	
11	Pimpinan selalu menjaga hubungan baik dengan para bawahan.			✓		
12	Bekerjasama dengan tim adalah cara untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal					✓

NO	Kinerja Karyawan	STS	TS	CS	S	SS
Hasil Kerja		1	2	3	4	5
1	Hasil kerja para karyawan selalu maksimal					✓
2	Target yang sudah di tentukan selalu selesai dengan transparan					✓
3	Para karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan				✓	
Tepat Waktu						
4	Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan					✓
5	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					✓
6	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					✓
Ketrampilan						
7	Apakah karyawan memiliki skill yang dapat digunakan				✓	
8	Apakah karyawan dapat memberikan solusi dalam mengatasi masalah					✓
9	Apakah karyawan mampu memberikan kotribusi dalam meningkatkan kualitas perusahaan dimasa yang mendatang				✓	
Disiplin Dalam Menjalankan Tugas						
10	Para karyawan masuk tepat waktu					✓
11	Karyawan seelu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				✓	
12	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan				✓	

## DATA REKAPITULASI RESPONDEN

GAYA KEMIMPINAN DEMOKRATIS (X1)													
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	5	5	4	5	5	3	5	5	1	4	3	5	50
2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	1	5	3	49
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	3	51
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	3	46
6	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	28
7	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	51
8	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	53
9	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	51
10	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	56
11	5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	1	1	42
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	23
13	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	53
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	56
15	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	51
16	5	5	5	5	5	1	4	5	1	1	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
19	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	55
20	1	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	1	22
21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
23	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	47
24	5	5	5	4	5	1	5	3	5	1	1	5	45
25	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	54
26	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	5	49
27	1	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	43
28	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	50
29	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	1	4	50
30	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	51
31	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	24
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	53
33	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	50
34	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	2	5	51
35	4	3	5	5	4	1	3	1	5	5	1	5	42
36	5	5	1	4	3	5	5	5	1	5	5	1	45

	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	48
38	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	48
39	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	5	1	5	5	1	1	5	1	5	3	5	1	38
<b>TOTAL</b>													<b>1916</b>

<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>													
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	55
2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	49
3	5	5	4	5	1	4	1	4	5	5	4	5	48
4	5	3	1	5	4	5	1	5	5	5	1	5	45
5	5	5	4	1	5	1	5	5	1	5	4	5	46
6	1	5	1	1	2	1	1	5	1	5	3	3	29
7	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	1	50
8	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	5	5	53
9	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	55
10	5	5	5	4	1	5	4	1	5	1	1	5	42
11	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	55
12	1	1	1	5	1	4	1	1	1	5	5	1	27
13	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
14	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	55
15	4	5	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	52
17	5	1	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	47
18	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	48
19	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	5	5	51
20	5	3	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	34
21	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	51
22	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	55
23	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	55
24	5	5	5	1	4	1	1	5	5	1	5	5	43
25	5	5	5	4	4	4	5	1	5	1	1	1	41
26	5	5	4	1	5	1	5	1	5	5	1	5	43
27	4	5	4	3	5	4	2	1	5	5	1	5	44
28	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	2	48
30	1	5	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	46
31	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	5	2	25
32	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	51

33	5	4	5	5	1	5	5	5	4	4	1	5	49
34	5	1	3	5	1	5	5	5	5	1	1	5	42
35	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	52
36	5	4	5	5	2	5	5	5	1	3	5	4	49
37	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	56
38	5	4	5	5	1	5	1	1	5	5	4	4	45
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	54
40	3	1	1	5	4	5	5	5	5	3	3	5	45
<b>TOTAL</b>													<b>1894</b>

### DATA HASIL KOLERASI PRODUCT MOMENT

No	X	Y	xy	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	50	55	2.750	2.500	3.025
2	49	49	2.401	2.401	2.401
3	56	48	2.688	3.136	2.304
4	51	45	2.295	2.601	2.025
5	46	46	2.116	2.116	2.116
6	28	29	812	784	841
7	51	50	2.550	2.601	2.500
8	53	53	2.809	2.809	2.809
9	51	55	2.805	2.601	3.025
10	56	42	2.352	3.136	1.764
11	42	55	2.310	1.764	3.025
12	23	27	621	529	729
13	53	54	2.862	2.809	2.916
14	56	55	3.080	3.136	3.025
15	51	50	2.550	2.601	2.500
16	47	52	2.444	2.209	2.704
17	59	47	2.773	3.481	2.209
18	59	48	2.832	3.481	2.304

19	55	51	2.805	3.025	2.601
20	22	34	748	484	1.156
21	56	51	2.856	3.136	2.601
22	59	55	3.245	3.481	3.025
23	47	55	2.585	2.209	3.025
24	45	43	1.935	2.025	1.849
25	54	41	2.214	2.916	1.681
26	49	43	2.107	2.401	1.849
27	43	44	1.892	1.849	1.936
28	50	55	2.750	2.500	3.025
29	50	48	2.400	2.500	2.304
30	51	46	2.346	2.601	2.116
31	24	25	600	576	625
32	53	51	2.703	2.809	2.601
33	50	49	2.450	2.500	2.401
34	51	42	2.142	2.601	1.764
35	42	52	2.184	1.764	2.704
36	45	49	2.205	2.025	2.401
37	48	56	2.688	2.304	3.136
38	48	45	2.160	2.304	2.025
39	55	54	2.970	3.025	2.916
40	38	45	1.710	1.444	2.025
$\Sigma$	1.916	1.894	92.745	95.174	91.988

### Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	17.5	17.5

	3	1	2.5	2.5	20.0
	4	2	5.0	5.0	25.0
	5	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	1	2.5	2.5	25.0
3	1	2.5	2.5	27.5
4	4	10.0	10.0	37.5
5	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	32.5	32.5	32.5
4	5	12.5	12.5	45.0
5	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	20.0	20.0	20.0
3	1	2.5	2.5	22.5
4	7	17.5	17.5	40.0
5	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	20.0	20.0	20.0
3	1	2.5	2.5	22.5
4	3	7.5	7.5	30.0
5	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	30.0	30.0	30.0
2	1	2.5	2.5	32.5
3	1	2.5	2.5	35.0
4	1	2.5	2.5	37.5
5	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.5	7.5	7.5
3	1	2.5	2.5	10.0
4	2	5.0	5.0	15.0
5	34	85.0	85.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	2	5.0	5.0	20.0
3	2	5.0	5.0	25.0
4	4	10.0	10.0	35.0
5	26	65.0	65.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	20.0	20.0	20.0
2	1	2.5	2.5	22.5
4	3	7.5	7.5	30.0
5	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	20.0	20.0	20.0
3	2	5.0	5.0	25.0
Valid 4	3	7.5	7.5	32.5
5	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	22.5	22.5	22.5
2	1	2.5	2.5	25.0
Valid 3	1	2.5	2.5	27.5
4	4	10.0	10.0	37.5
5	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	17.5	17.5	17.5
2	1	2.5	2.5	20.0
Valid 3	4	10.0	10.0	30.0
4	3	7.5	7.5	37.5
5	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	7.5	7.5	7.5
2	1	2.5	2.5	10.0
Valid 3	2	5.0	5.0	15.0
4	3	7.5	7.5	22.5
5	31	77.5	77.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	17.5	17.5	17.5
3	2	5.0	5.0	22.5
Valid 4	5	12.5	12.5	35.0
5	26	65.0	65.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	15.0	15.0	15.0
3	2	5.0	5.0	20.0
Valid 4	7	17.5	17.5	37.5
5	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	15.0	15.0	15.0
3	1	2.5	2.5	17.5
Valid 4	3	7.5	7.5	25.0
5	30	75.0	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	25.0	25.0	25.0
2	2	5.0	5.0	30.0
Valid 3	1	2.5	2.5	32.5
4	5	12.5	12.5	45.0
5	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	1	9	22.5	22.5	22.5
	3	1	2.5	2.5	25.0
Valid	4	9	22.5	22.5	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	13	32.5	32.5	32.5
	2	1	2.5	2.5	35.0
Valid	4	5	12.5	12.5	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	11	27.5	27.5	27.5
	2	1	2.5	2.5	30.0
Valid	4	4	10.0	10.0	40.0
	5	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	1	2.5	2.5	22.5
Valid	4	6	15.0	15.0	37.5
	5	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	7	17.5	17.5	17.5
	3	4	10.0	10.0	27.5
Valid	4	7	17.5	17.5	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0

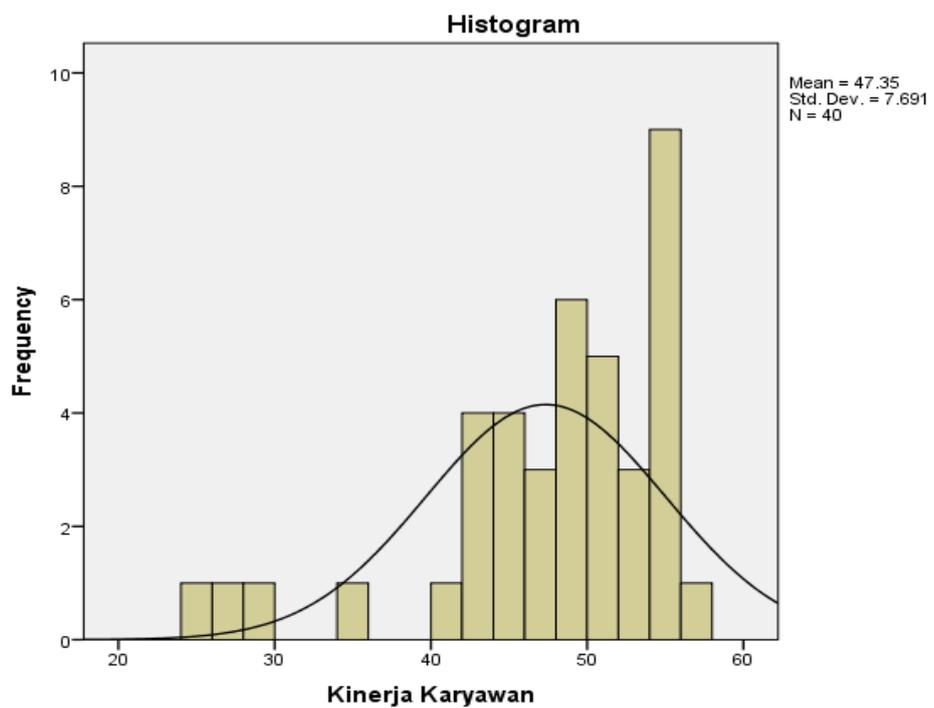
Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

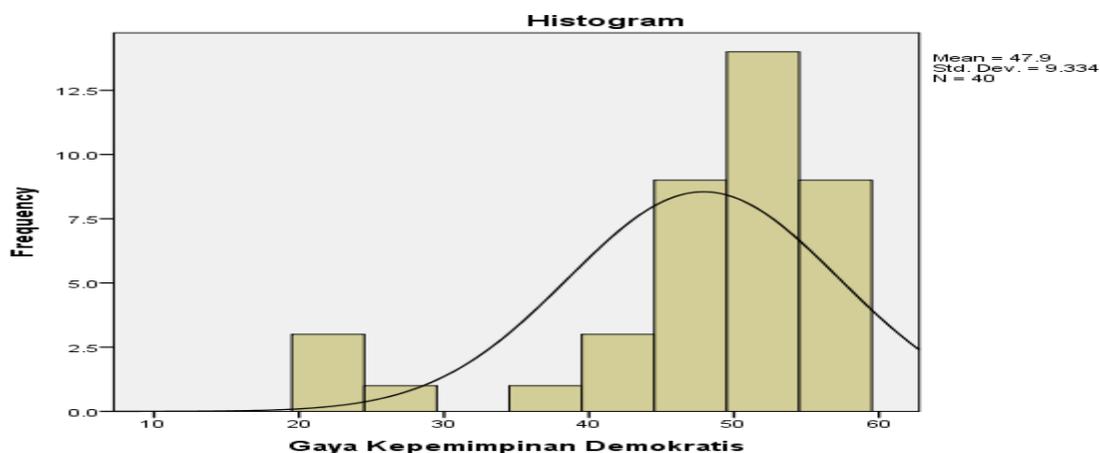
**Y.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	27.5	27.5	27.5
3	3	7.5	7.5	35.0
Valid 4	6	15.0	15.0	50.0
5	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	10.0	10.0	10.0
2	2	5.0	5.0	15.0
Valid 3	2	5.0	5.0	20.0
4	6	15.0	15.0	35.0
5	26	65.0	65.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	





**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.509	5.388

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.838	4.509		4.178	.000
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.595	.092	.722	6.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Nilai r Product Moment

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306

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

Tabel t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.001	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	

17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
14 perguruan tinggi di agar diwujudkan  
samar dan langgany

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Saari No. 3 Medan 20239 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
https://fislip.umsu.ac.id fislip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu  
Ketua Program Studi .....  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

Medan, 13 Februari ..... 2023

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Dara Ananda Putri  
N P M : 09100062  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Tabungan sks : 131 sks, IP Kumulatif 3,59

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Di PT. Tokoplas	13/2 2023 <i>Dara</i>
2	Kualitas Pelayanan dan Kinerja karyawan terhadap kepuasan pelayanan PT. Tokoplas	
3	Strategi Kepemimpinan dan memberikan kualitas pelayanan E-commerce terhadap kepuasan pelanggan PT. Tokoplas	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik / Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Pemohon

Rekomendasi Ketua Program Studi :

Diteruskan kepada Dekan untuk Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 13 Februari ..... 2023

Ketua, *DEDI AMRIZAL*

( Dedi Amrizal, S.Sos., M.Si. )

NIDN: 01009720

*Dara*  
( Dara Ananda Putri )

Dosen Pembimbing yang ditunjuk Program Studi .....

NIDN: .....



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila mengirim surat via apa disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fisip.umsu.ac.id> [fisip@umsu.ac.id](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**  
**Nomor : 244/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2023**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **13 Februari 2023**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **DARA ANANDA PUTRI**  
N P M : 1903100062  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Tujuh) Tahun Akademik 2022/2023  
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PT. TOKOPLAS**

Pembimbing : **DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 030.19.310 tahun 2023.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 13 Februari 2024.**

Ditetapkan di Medan,  
Pada Tanggal, 25 Rajab 1444 H  
16 Februari 2023 M

Dekan  
  
  
**Dr. ARIKIN SALEH, S.Sos., MSP.**  
NIDN. 0030017402



**Tembusan:**

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Bertinggal



Dipindai dengan CamScanner





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Dia menjawab surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK.KP/PTXU/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-3

**PERMOHONAN  
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.

Medan, 14 Maret 2023.

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Dara Amanda Putri  
N P M : 1903100062  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 244.../SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/20.23.. tanggal 13 Februari 2023 dengan judul sebagai berikut :

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Di PT. Teaplas .*

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan;
4. Foto Copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih, *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing

(...Dedi Amara S. Sasri, M.Si.)

NIDN: 011009701

Pemohon,

(...Dara Amanda Putri...)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 477/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Jumat, 17 Maret 2023  
Waktu : 08.00 WIB s/d Selesai  
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2  
Penyempit Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.



SK-4

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PEMANGGAP	PEMISIBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
21	DARA ANANDA PUTRI	1903100092	Assec. Prodi, Dra. H. SYAFRIZAL, M.SI., Ph.D.	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEKAWAI DI PT. TOKOPLAS
22	DINDA TARISA	1903100003	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI.	NALU KHAIRAH, S.I.P., M.Pd.	EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG DALAM PENGELOLAAN E-PARKING DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN
23	TARA SOFIYANTI	1903100080	Dr. SITI HALJAH, S.Sos., M.SP.	NALU KHAIRAH, S.I.P., M.Pd.	STRATEGI DIRECTING KEPALA DINAS DALAM OPTIMALISASI PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DI LINGKUNGAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MEDAN
24	DYKA DIBAJU NAZRA	1903100018	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI.	NALU KHAIRAH, S.I.P., M.Pd.	STRATEGI ORGANIZING LASKAR MERAH PUTIH DALAM PEMBINAAN KARAKTER ANGGOTA DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN
25	DITA RAHMADHANI SYAHFTRI	1903100092	Dr. SITI HALJAH, S.Sos., M.SP.	NALU KHAIRAH, S.I.P., M.Pd.	FUNGSI ACTUATING DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN STUNTING PADA UNIT PENGOLAHAN TEKNIK (UP) PUSKESMAS DI KELURAHAN HIMAL KIRI KABUPATEN LANGKAT

Medan, 22 Sabtu 1444 H  
15 Maret 2023 M





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK.KPI/PT/XII/2022  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
 https://kajip.umsu.ac.id | fisip@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Sk-5

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Dara Ananda Putri  
 N P M : 1903100062  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Di PT. Tokoplas E-commerce Indonesia Cabang Medan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	6 Maret 2023	Bimbingan Proposal penelitian Bab 1 - Bab 3	
2.	8 Mar 2023	Bimbingan Proposal penelitian Bab 1 - Bab 3	
3.	9 Mar 2023	Revisi Bab 2 - Bab 3	
4.	12 Mei 2023	Bimbingan Kuesioner	
5.	23 Juni 2023	Revisi Kuesioner	
6.	10 Juli 2023	ACC Kuesioner	
7.	15 Agst 2023	Bimbingan Bab 4 - Bab 5	
8.	18 Ags 2023	Bimbingan Bab 4 - Bab 5	
9.	21 Ags 2023	Bimbingan Skripsi	
10.	22 Ags 2023	ACC Skripsi	

Medan, 22 Agustus 2023

Dekan,  
  
 (Dr. Arifin E. Jeli, S.Sos.,MSP.)  
 NIDN: 0630017402

Ketua Program Studi,  
  
 (Ananda Mahardika S.Sos. MSP.)  
 NIDN: 022118801

Pembimbing,  
  
 (Dedi Aganzol, S.Sos. M.Psi.)  
 NIDN: 0110097201





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengabdikan diri ke masyarakat  
haruslah berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://fkip.umsu.ac.id> [fkip@umsu.ac.id](mailto:fkip@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1283/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2023  
Lampiran : --  
Hal : *Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 01 Muharram 1445 H  
18 Juli 2023 M

Kepada Yth : Pimpinan PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia  
Cabang Medan

di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa : DARA ANANDA PUTRI  
N P M : 1903100062  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2022/2023  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PT. TOKOPLAS

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan  
  
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.  
NIDN. 0030017402



**PT. TOKOPLAS E-COMMERCE INDONESIA  
CABANG MEDAN**

Jl. Pulau Irian KIM II Mabar, Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli  
Serdang, Medan, Sumatera Utara

**SURAT IJIN RISET & SELESAI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andika Wijaya S.M  
Jabatan : Operations Associate (Cabang Medan)

Perihal Ijin Riset :

Nama : Dara Ananda Putri  
NPM : 1903100062  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap  
Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Tokoplas E-  
Commerce Indonesia Cabang Medan.  
Universitas : UMSU (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Telah melaksanakan Penelitian dari bulan Juni sampai Agustus Tahun 2023. Pada  
PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yang Membuat,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andika Wijaya S.M', written over a faint circular stamp.

**ANDIKA WIJAYA S.M  
OPERATIONS ASSOCIATE**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpadu  
Bila mengabdikan diri ke masyarakat  
menjadi lebih baik

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**PERPUSTAKAAN**

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP/PT/IX/2018

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567

NPP. 1271202D1000003 • <http://perpustakaan.umsu.ac.id> • [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id) • [perpustakaan.umsu.ac.id](http://perpustakaan.umsu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 1674 / KET/IL3-AU /UMSU-P/M/2023

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Dara Ananda Putri  
NIM : 1903100062  
Univ./Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan/P.Studi : Ilmu Administrasi Publik

Telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 20 Muharram 1445 H  
05 Agustus 2023 M



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

**JAPK**  
Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan

**JAPK**  
(JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN KEBIJAKAN)

ISSN 2807-6729



JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

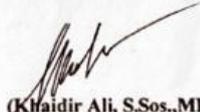
**LETTER OF ACCEPTANCE FOR PUBLICATION**

**Dear Ms. Dara Ananda Putri**

Thank you for submitting a paper for JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN KEBIJAKAN (JAPK), accredited Google Scholar, e- 2807-6729. This journal is published by the public administration of the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. We are glad to inform you that your paper "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Tokoplas E-Commerce Indonesia Cabang Medan**" has been accepted post-review process and will be published at JAPK Vol 3 No 2 December (2023). We hope that publication will benefit us all. Thank you for your attention.

**Medan, August 23, 2023**

Editor In Chief

  
**(Khaidir Ali, S.Sos.,MPA)**  
**NIDN. 0104089401**

*Homepage : <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JAPK/index>  
Contact: 082160559891*



UMSU  
Universitas Muhi Mami Adiyah Sumatera Utara

UNIVERSITAS MUHI MAMI ADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 1600/UND/13.AU/UMSU-03/F/2023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2023  
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai  
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2



SK-10

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
6	PUTRI DEA ASTUTI SIREGAR	1903100056	JIDA MARTINELLY, SH, MM	DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	ANANDA MAHAROKA, S.Sos., M.SP	FUNGSI DIRECTING KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DI KANTOR KEPALA DESA RONCITAN KABUPATEN TAPANULI SELATAN
7	DARA ANANDA PUTRI	1903100062	Dr. SITI HAJAR, S.Sos, M.SP	AFFAN AL-GUDDUS, S.Sos, M.Si	DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI P. TOKOPLAS
8	SAFRIDA YANTI	1903100022	NALLI KHAIRIYAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHAROKA, S.Sos, M.SP	Assoc. Prof. Drs. H. SYARIZAL, M.Si., Ph.D	PERAN DINAS PERTANIAN DALAM PENGAWASAN DISTRIBUSI PUPUK BERSUBSIDI DI KABUPATEN ACEH TENGAH
9	PRASASTI EKA YANI	1903100030	NALLI KHAIRIYAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHAROKA, S.Sos, M.SP	AFFAN AL-GUDDUS, S.Sos, M.Si	EFEKTIVITAS PELAYANAN PRIMA DALAM PROGRAM SAMSAT DI UPT SAMSAT STABAT
10	DINDA TAPISA	1903100003	Assoc. Prof. Drs. H. SYARIZAL, M.Si., Ph.D	Dr. JEHAN FIDHO IZHARSYAH, S.Sos, M.Si	ANANDA MAHAROKA, S.Sos, M.SP	EFEKTIVITAS PENGAJAWAN LANGSUNG DALAM PENGELOLAAN PAKING DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Notulis Sidang:

Ditetapkan oleh:

a.n. Rektor  
Wakil Rektor I

Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



Panitia Ujian

Sekretaris

Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.Ikom