

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM  
(INALUM) KUALA TANJUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**ROMAYANA  
NIM : 09 832 0044**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Kuala Tanjung

Nama Mahasiswa : ROMAYANA

No Stambuk : 09 832 0044

Jurusan : Manajemen

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Amrin Mulia Utama, SE, MM)

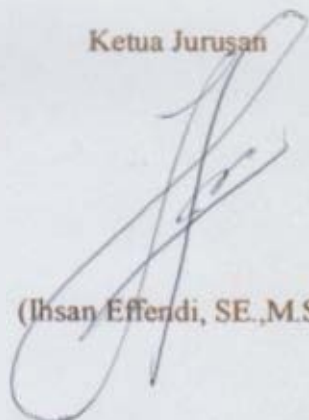
Pembimbing II



(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si)

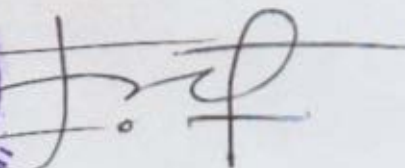
Mengetahui

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2013

## ABSTRAK

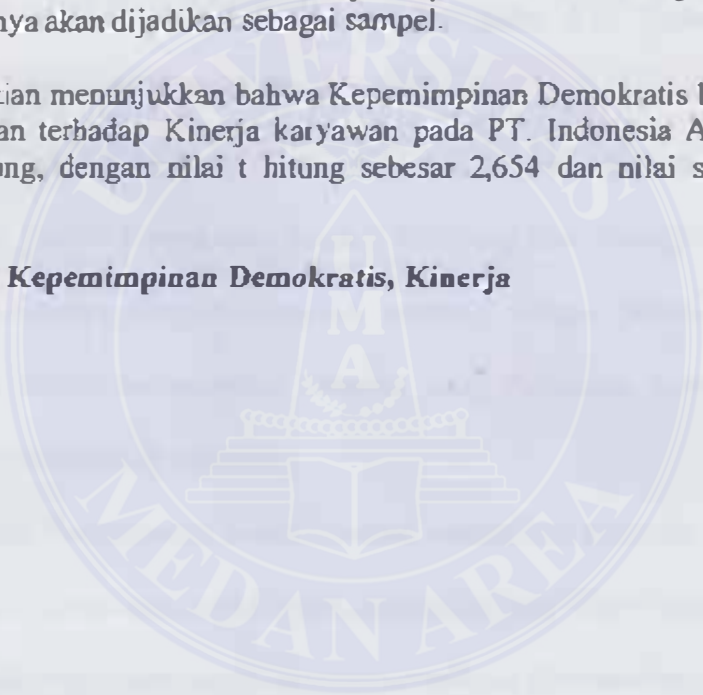
**ROMAYANA, 2013, " Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Kuala Tanjung".**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis kinerja karyawan pada departemen hubungan masyarakat PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Kuala Tanjung. Untuk menganalisis pengaruh tersebut, data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu regresi linear sederhana.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor bagian hubungan masyarakat PT. Indonesia Asahan Aluminium yang berjumlah 35 orang. Yang kemudian keseluruhannya akan dijadikan sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,654 dan nilai signifikansi sebesar 0,012.

**Key Word : Kepemimpinan Demokratis, Kinerja**



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakaatuh.*

Alhamdulillahirobbilalamin. Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul " **Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Kuala Tanjung**".

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh derajat kesarjanaan Strata I di bidang ilmu ekonomi manajemen di Universitas Medan Area, Medan. Di samping sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Dalam Penulisan ini, penulis banyak mengafami kesulitan serta hambatan namun berkat ketekunan penulis dan pengarahan dari dosen pembimbing, serta banyak pihak yang membantu baik berupa motivasi dan masukan, oleh karena itu dalam kesempatan ini, dengan setulus hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu, yang telah banyak menolong memberi dukungan, semenjak awal penulisan hingga selesainya penulisan skripsi ini. Untuk itu dirasa perlu menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, MEd selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi selaku ketua pembimbing skripsi yang telah membantu dalam memberikan arahan sekaligus menjadi motivator penulis.
4. Bapak Amrin Mulia U Nst.SE,MM selaku pembimbing I yang telah membantu memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
5. Ibu Eka Setia Dewi Tarigan, SE, MMA selaku pembimbing II yang telah membantu memberikan masukan dan motivasi sehingga tulisan ini dapat terbentuk sesuai dengan harapan penulis.
6. Para dosen Manajemen dan Para Pegawai Fakultas Ekonomi Medan Area yang telah membantu penulis dalam memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana dalam proses pembelajaran di Universitas Medan Area.
7. Bapak pimpinan dan seluruh pegawai PT. Indonesia asahan aluminium (inalum) yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan materil dan moril kepada penulis.
9. Teman – teman di Universitas Medan Area, khususnya tim Management Crewsystem.
10. Kepada Muhammad Rizky Asmen yang selalu menemani dan memberikan masukan ,dukungan kepada penulis.

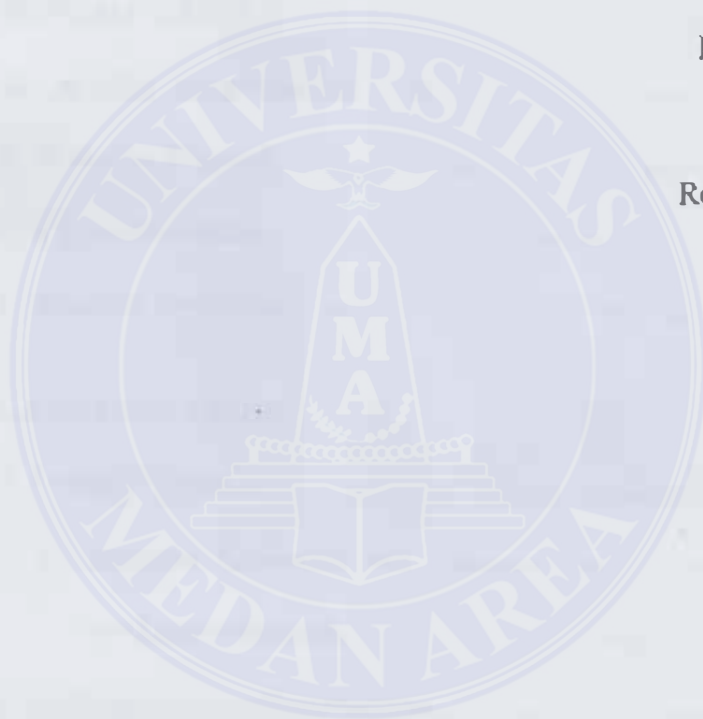
Kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan guna perbaikan dan penyempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis memohon maaf kepada seluruh pihak apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang salah dan tidak berkenan dihati. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga kiranya ALLAH subhanahu wa ta'ala, kelak menerima seluruh amalan dan ibadah mereka yang telah membantu, Amin yaa Rabbal alamin.

Medan, 25 April 2013

Penulis

Romayana



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	4
1. Pengertian Kepemimpinan.....	4
2. Tipe Kepemimpinan.....	6
3. Kepemimpinan Demokratis.....	9
4. Pengertian Kinerja.....	12
5. Faktor Kinerja.....	13
6. Penilaian Kinerja.....	13
7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	15
B. Kerangka Kooseptual.....	16
C. Hipotesis.....	17

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

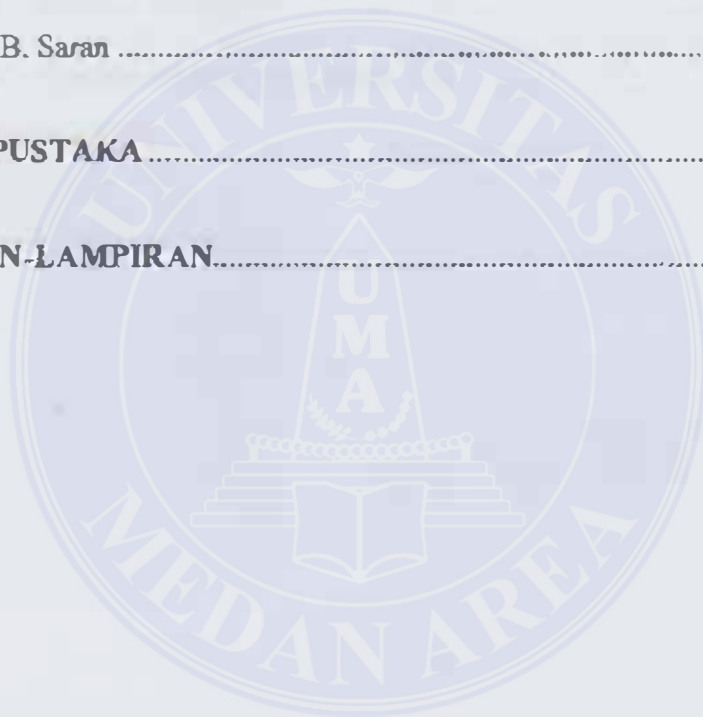
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
1. Jenis Penelitian.....	18
2. Lokasi Penelitian.....	18
3. Waktu Penelitian.....	18
B. Populasi dan Sampel.....	19
1. Populasi.....	19
2. Sampel.....	19
C. Definisi Operasional.....	20
D. Jenis dan Sumber Data.....	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Teknik Analisis Data.....	22
1. Uji Kualitas Data.....	22
2. Uji Normalitas.....	23
3. Uji Hipotesis.....	23

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	25
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	25
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	33
B. Pembahasan.....	36
1. Gambaran Umum Responden.....	36
2. Analisis Deskriptif Statistik.....	37
3. Penyajian Data Angket Responden.....	38

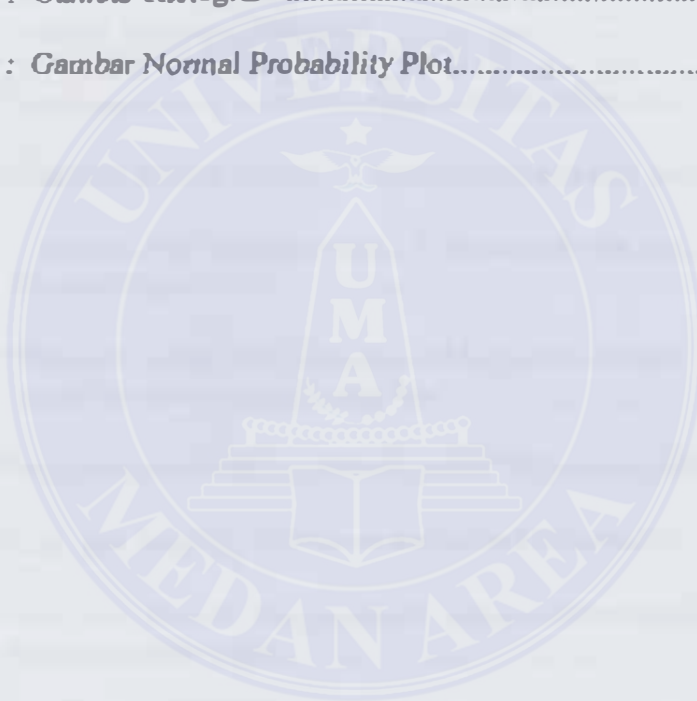


4. Uji Kualitas Data .....	45
4. Uji Normalitas .....	47
6. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji $t$ ).....	51
7. Uji Koefisien Determinasi.....	52
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual .....	16
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.2 : Pembagian Tugas Seksi SPR PT, Indonesia Asahan Aluminium .....	36
Gambar 4.3 : Gambar Histogram .....	51
Gambar 4.4 : Gambar Normal Probability Plot.....	52



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 : Jadwal Penelitian.....	18
Tabel 3.2 : Deskripsi Operasional Variabel .....	20
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden.....	37
Tabel 4.2 : Statistik Deskriptif Variabel.....	38
Tabel 4.3 : Pimpinan senang menerima saran dari bawahannya.....	40
Tabel 4.4 : Pimpinan senang menerima kritikan-kritikan dari bawahan.....	40
Tabel 4.5 : Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan .....	41
Tabel 4.6 : Pimpinan sering mengikutsertakan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada.....	41
Tabel 4.7 : Pimpinan menerapkan pendelegasian tugas secara efektif .....	42
Tabel 4.8 : Pimpinan bersikap transparan terhadap karyawannya.....	42
Tabel 4.9 : Pimpinan bersedia berkonsultasi dengan karyawannya dalam menyelesaikan tugas .....	43
Tabel 4.10: Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.....	43
Tabel 4.11: Karyawan mempunyai konsentrasi penuh terhadap pekerjaan ....	44
Tabel 4.12: Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.....	44
Tabel 4.13: Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan perusahaan .....	45
Tabel 4.14: Karyawan dapat mengambil keputusan euntuk menyelesaikan masalah dengan cepat .....	45
Tabel 4.15: Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja .....	46

Tabel 4.16: Karyawan memiliki tingkat kemampuan yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan .....	46
Tabel 4.17: Hasil Uji Validitas Data .....	48
Tabel 4.18: Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.19: Hasil Uji Normalitas .....	53
Tabel 4.20: Hasil Uji Hipotesis secara Parsial .....	54
Tabel 4.21: Hasil Uji Koefisien Detenninasi .....	56



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini semua perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja usahanya. Mereka ingin mendapatkan laba yang lebih banyak yang akan berimbas pada meningkatnya pertumbuhan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka diperlukan kinerja yang optimal oleh sumber daya manusianya, yaitu para karyawannya.

Menurut (Rivai, 2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah tipe kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika tipe kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan karakteristik karyawannya.

Dalam manajemen cukup banyak tipe kepemimpinan yang dipelajari. Danim (2004) dalam bukunya menjelaskan tiga tipe kepemimpinan yang ada, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan permisif, dan kepemimpinan demokratis. Tipe-tipe kepemimpinan inilah yang akan dipergunakan oleh pimpinan-pimpinan dalam perusahaan. Begitu pula pada PT. Indonesia Asahan Aluminium tempat peneliti akan melakukan penelitian.

Pimpinan pada PT Indonesia Asahan Alumunium menerapkan kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan ini memberikan porsi yang cukup besar pada bawahan untuk mempengaruhi sebuah keputusan. Ini dilihat dari cukup banyaknya karyawan diberi porsi dalam mempengaruhi keputusan, karyawan juga didorong untuk memunculkan ide-ide yang kreatif, dan juga terjadi komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Namun setelah menerapkan kepemimpinan demokratis, kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan masih belum optimal. Masih banyak kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, begitu pula dengan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Oleh karena itu, dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka peneliti akan mengambil judul **“Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Indonesia Asahan Alumunium (INALUM) Kuala Tanjung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah **“apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Indonesia Asahan Alumunium (INALUM) Kuala Tanjung?”**

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irfan, 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teknik Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ketiga. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Uman, Khaerul, 2012. *Manajemen Organisasi*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wijayanto, Dian, 2012. *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Kepada Yth,  
Bapak/ Ibu  
Karyawan PT Indonesia Asahan Alumunium (INALUM)  
di Kuala Tanjung  
Dengan bormat

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Indonesia Asahan Alumunium (INALUM) Kuala Tanjung"

Berhubungan dengan penelitian tersebut diatas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/ Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/ Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Hormat saya,  
Romayana

No. Responden : ...

#### KUESIONER BAGIAN 1 LEMBAR IDENTITAS

Petunjuk: Isilah pertanyaan berikut ini

Usia

Jenis Kelamin

Strata/ Golongan

Pendidikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA





## KUESIONER BAGIAN II

Petunjuk pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu dengan cara member tanda silang (X) pada pilihan Bapak/ Ibu, dengan ketentuan sebagai berikut:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Variabel Kepemimpinan Demokratis( $X_1$ )		STS	TS	S	SS
1	Pimpinan Bapak/Ibu senang menerima saran dari bawahannya				
2	Pimpinan Bapak/Ibu senang menerima kritikan-kritikan dari bawahan.				
3	Pimpinan Bapak/Ibu lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan				
4	Pimpinan Bapak/Ibu sering mengikutsertakan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada				
5	Pimpinan Bapak/Ibu menerapkan pendelegasian tugas secara efektif.				
6	Pimpinan Bapak/Ibu bersikap transparan terhadap karyawannya				
7	Pimpinan Bapak/Ibu bersedia berkonsultasi dengan karyawannya dalam menyelesaikan tugas.				

Variabel Kinetja (Y)		STS	TS	S	SS
1	Bapak/ Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.				
2	Bapak/ Ibu mempunyai konsentrasi penuh terhadap pekerjaan.				
3	Bapak/ Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
4	Bapak/ Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan perusahaan.				
5	Bapak/ Ibu dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat.				
6	Bapak/Ibu memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.				
7	Bapak/Ibu memiliki tingkat kemampuan yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan.				