

**PERSEPSI KARYAWAN ATAS IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA PT. IGASAR PADANG**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh :

MERLIN DIANA PUTRI

BP/NIM : 2015/15134045

PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2018

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**PERSEPSI KARYAWAN ATAS IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA PT. IGASAR PADANG**

Nama : Merlin Diana Putri
NIM/TM : 15134045/2015
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIU)
Fakultas : Ekonomi

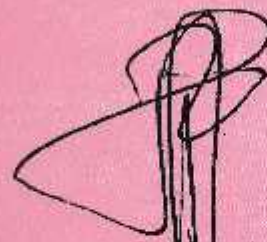
Padang, Agustus 2018

**Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan**



Firman, SE, M.Sc
NIP.19800206 200312 1 004

**Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir**



Rahmiati, SE, M.Sc
NIP.19740825 199802 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR


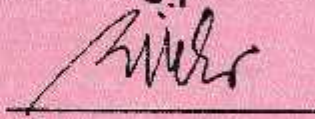

PERSEPSI KARYAWAN ATAS IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA PT. IGASAR PADANG

Nama : Merlin Diana Putri
NIM/TM : 15134045/2015
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program
Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang.

Padang, Agustus 2018

Tim penguji

Nama		Tanda Tangan
Rahmiati, SE, M.Sc.	(Ketua)	
Rini Sarianti, SE, M.Si.	(Anggota)	
Mega Asri Zona, SE, M.Sc.	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Merlin Diana Putri
Tahun Masuk/NIM : 2015/15134045
Tempat Tgl Lahir : Gurun Panjang, 18 Mei 1997
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Elang No 16 Air Tawar Barat
Judul Tugas Akhir : Persepsi Karyawan Atas Implementasi Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Igaras Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir saya ini dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini sah apabila telah ditandatangani oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang Agustus 2018

Merlin Diana Putri
15134045

ABSTRAK

Merlin Diana Putri, 2018 : Persepsi Karyawan Atas Implementasi Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Igaras Padang.

Pembimbing : Rahmiati, SE, M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan pada PT. Igaras Padang. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu kepemimpinan transformasional. Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif yaitu pengeksplorasi, menjelaskan dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan kepemimpinan transformasional di PT. Igaras Padang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Igaras Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kelapangan (menyebarkan kuesioner dan observasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT. Igaras Padang berada pada tingkat tinggi dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68,83%. Yang dibagikan kedalam tujuh indikator yaitu: 1. Sebagai agen perubahan (76,29%), 2. Individu pemberani (70,14%), 3. Percaya pada orang (69,00%), 4. Penarik nilai (74,29%), 5. Pembelajar sepanjang hayat (48,00%), 6. Mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian (72,14%), 7. *Visionary* (75,29%). Dari ketujuh indikator yang digunakan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebagai pembelajar sepanjang hayat 48,00% merupakan nilai terendah dari yang lainnya.

Kata Kunci :Kepemimpinan Transformasional, Persepsi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, pemeliharaan seluruh alam raya, yang atas limpahan dan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis mampu menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Persepsi Karyawan Atas Impelentasi Kepemimpinan Transformasional Pada PT.Igasar Padang”. Tugas akhir ini dikerjakan demi memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Manajemen Perdagangan Diploma III (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini bukanlah tujuan akhir dari belajar karena belajar adalah sesuatu yang tak terbatas.

Terselesaikannya tugas akhir ini tentunya tak lepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, masukan serta waktu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Firman, SE, M.Sc selaku ketua prodi Manajemen Perdagangan Diploma III.
2. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda, Ibunda dan keluarga besar tercinta yang telah memberikan kesungguhan do’a, bantuan moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

3. Seluruh dosen dan staf pengajar Manajemen Perdagangan Diploma III yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
4. Teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat (Suci Mei Khelly, Anum, Indri, Novia, Elsa, Nilam, Nanda, Ochi, Yeni) Bisquad dan teman-teman seperjuangan khususnya D3 Manajemen Perdagangan angkatan 2015 yang memberikan motivasi dan semangat serta masukan-masukan demi terwujudnya impian penulis.
5. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Semoga segala bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis telah menyelesaikan tugas akhir ini dengan segala kemampuan, namun penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun sehingga menjadi sumbangan yang berarti bagi pendidikan dimasa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Pengertian Persepsi	6
B. Pengertian Kepemimpinan	7
C. Teori Kepemimpinan	8
D. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	11
E. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	13
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	16
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	16
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	16
C. Rancangan Penelitian	16
1. Jenis Penelitian	16
2. Tahap Penelitian	17
3. Objek Penelitian	18
4. Populasi dan Sampel	18
5. Defenisi Operasional	19
D. Instrumen Penelitian	21
E. Teknis Analisis	22
BAB IV PEMBAHASAN	24
A. Profil Perusahaan	24
a. Sejarah berdirinya PT.Igasar Padang	24
b. Visi dan Misi PT.Igasar Padang.....	26
1. Visi	26

2. Misi	26
c. Struktur Organisasi PT.Igasar Padang	26
B. Hasil Penelitian.....	29
1. Deskripsi Karakteristik Responden	29
2. Hasil Pengolahan Data	32
C. Pembahasan Hasil Penelitian	38
BAB V PENUTUP.....	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Tabel Populasi Karyawan PT.Igasar Padang	19
Tabel 2: Tabel Indikator Kepemimpinan Transformasional	22
Tabel 3: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	30
Tabel 5: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	30
Tabel 6: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	31
Tabel 7: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Agen Perubahan.....	32
Tabel 8: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Individu Pemberani.....	33
Tabel 9: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Percaya Pada Orang.....	34
Tabel 10: Distribusi Frekuensi Indikator Penarik Nilai	35
Tabel 11: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Pembelajar Sepanjang Hayat	36
Tabel 12: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Mempunyai Kemampuan Untuk Berurusan Dengan Kopleksitas, Ambiguitas, dan ketidakpastian	37
Tabel 13: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator <i>Visionary</i>	38

DAFTAR GAMBAR

1. **Gambar 1:** Struktur Organisasi PT.Igasar Padang28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabel Tabulasi

Lampiran 3: Tabel Tingkat Capaian Responden (TCR)

Lampiran 4: Surat Izin Penelitian

Lampiran 5: Kartu Bimbingan Tugas Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin kompleks dan menantang seperti saat sekarang ini, keberadaan perusahaan akan berdampak pada perkembangan ekonomi masyarakat. Perkembangan ekonomi yang baik juga didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Ekonomi yang baik bagi masyarakat maupun perusahaan adalah ekonomi yang berkembang dengan baik dari segi tenaga kerja, disiplin maupun kepemimpinan.

Dalam suatu perusahaan, pemimpin yang handal sangatlah penting dalam mengarahkan, merencanakan dan mengendalikan kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Jika tidak adanya pemimpin yang handal perusahaan akan lambat dalam melakukan perubahan. Selain itu pemimpin juga memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Waluyo dalam Pasalong (2008:18) mengatakan bahwa pimpinan merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi, karena baik buruknya perilaku bawahan tergantung pada perilaku pemimpin dalam membina bawahannya. Faktor kunci utama yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah kepemimpinan.

Menurut Robbins (2008:90), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan

kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas tentang bagaimana organisasi dimasa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.

Dalam kepemimpinan transformasional sangat diperlukan sekali rasa percaya diri yang tinggi, orientasi pemberdayaan, dan kemampuan kognitif agar dapat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan, loyalitas karyawan, serta terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi karyawan untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi sehingga karyawan akan lebih terfokus kepada pekerjaannya.

Kepemimpinan transformasional sangat bermanfaat sekali bagi karyawan karena dapat memotivasi karyawan untuk berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi. Selain itu kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan rasa percaya diri yang tinggi bagi karyawan sehingga karyawan mampu menyampaikan pendapat dan opininya, menciptakan komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan sehingga tercipta hubungan kerja sama yang terbuka didalam organisasi.

PT. Igasar Padang merupakan proyek khusus yang didirikan oleh PT. Semen Padang pada tahun 1971, dengan tujuan untuk menampung, menyalurkan serta mengembangkan daya cipta karyawan dan berperan serta mencarikan jalan keluar dari kesukaran hidup secara bersama-sama pada waktu itu. PT. Igasar adalah perusahaan yang terafiliasi dengan PT. Semen

Padang dengan kegiatan usaha bidang *Engineering*. Distributor semen, transportasi, rental alat berat, industri bahan bangunan berbasis semen (*Ready Mix* dan Beton Cetak), *Manufacturing*, *General Contractor* dan pengembang.

Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan sekali bagi pemimpin PT. Igasar untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menjalankan usaha. Dengan terciptanya gaya kepemimpinan transformasional para karyawan akan lebih loyal pada perusahaan karena pemimpin mampu menginspirasi karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan dan mengembangkan minat karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan moralitas dan motivasi yang tinggi pada karyawan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan secara langsung kepada karyawan PT.Igasar, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional sudah di terapkan dengan baik. Namun, pemimpin kurang sensitif terhadap karyawan karena setiap keluhan dan permasalahan yang dihadapi karyawan tidak dapat secara langsung disampaikan kepada pemimpin adapun keluhan tersebut disampaikan melalui staf. Selain itu pemimpin tidak secara langsung memberikan motivasi kepada karyawan karena kurangnya interaksi antara pemimpin dengan karyawan. Pemimpin berinteraksi secara langsung dengan karyawan pada acara tertentu, seperti pada acara perayaan hari jadi perusahaan. Selain itu pemimpin tidak rutin melakukan *briefing* kepada seluruh karyawan. Sehingga dapat dikatakan kurangnya komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan pemimpin.

Berkenaan dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Persepsi Karyawan Atas Implementasi Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Igarar.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: bagaimana persepsi karyawan atas implementasi kepemimpinan transformasional pada PT. Igarar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk menganalisis persepsi karyawan atas implementasi kepemimpinan transformasional pada PT. Igarar Padang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis berharap mendapat banyak manfaat, baik bagi penulis maupun pihak lain. Adapun manfaat yang ingin penulis harapkan antara lain;

1. Bagi penulis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang bagaimana “Kepemimpinan Transformasional” dalam sebuah perusahaan.
- b) Sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir Pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi pemimpin

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kepemimpinan PT.

Igasar pada masa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian responden dengan kriteria tinggi yang dibagikan kedalam tujuh indikator kepemimpinan transformasional yaitu sebagai agen perubahan, individu pemberani, percaya pada orang, penarik nilai, pembelajar sepanjang hayat, mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, *visionary*. Indikator yang memiliki tingkat capaian responden paling tinggi yaitu indikator sebagai agen perubahan. Namun, tidak semua indikator memiliki kriteria tinggi. indikator pembelajar sepanjang hayat memiliki tingkat capaian responden terendah dengan kriteria cukup.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, penulis menyarankan kepada PT. Igaras Padang untuk dapat mempertahankan kepemimpinan transformasional saat ini karena sudah mencapai nilai yang tinggi. Berdasarkan tujuh indikator kepemimpinan transformasional, indikator yang paling rendah dengan Tingkat Capaian Responden 48,00% termasuk dalam kategori cukup yaitu indikator pembelajar sepanjang hayat. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar pemimpin pada PT. Igaras Padang memberikan petunjuk kepada karyawan bagaimana menyelesaikan suatu masalah serta menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajrianti, Andhika Putra Kresnandito. 2012. *Penaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio*. Surabaya: Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol.1. No 2.
- Setiawan, Bahar Agus dan Muhith. 2013. *Transformasional Leadership*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ivancevich, John m, dkk. 2006. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nasrul, Nazir. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danim, Sudarman. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Pasalong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono.2012.*Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni. 2011. *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2012. *Manajemen Teori, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta. PT Bumi Aksara.