

**PERSEPSI KARYAWAN ATAS KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH
SUMATRA BARAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada dosen Pembimbing Tugas Akhir (DIII)
Manajemen Perdagangan Sebagai Salah Satu Syarat memperoleh gelar
Ahlimadiya*



Oleh :

RESTI FAUZIAH

BP/NIM : 2016 / 16134084

PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**PERSEPSI KARYAWAN ATAS KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH
SUMATERA BARAT**

Nama : Resti Fauziah
NIM/TM : 16134084/2016
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, 19 Juli 2019

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



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

**Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir**



Dina Patrisia, SE, M. Si. Ph. D
NIP. 19751209 199903 2 001



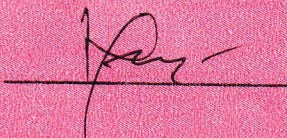
PENGESAHAN TUGAS AKHIR
PERSEPSI KARYAWAN ATAS KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH
SUMATERA BARAT

Nama : Resti Fauziah
NIM/TM : 16134084/2016
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, 9 Agustus 2019

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
Dina Patrisia, SE, M. Si. Ph. D	(Ketua)	
Rini Sarianti, SE, M. Si	(Anggota)	
Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Resti Fauziah
Thn. Masuk/NIM : 2016 / 16134084
Tempat/Tgl.Lahir : lubuk passing, 06 november 1995
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan
Keahlian : -
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Cendrawasih Gang Tekukur Air Tawar Barat Padang Utara
Judul Tugas Akhir : Persepsi Karyawan Atas Kepemimpinan Transformasional Pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas kahir saya ini adalah asli 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 arahan 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 tulis ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buatdengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ada terdapat 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, Juli 2019

Yang menyatakan



Resti Fauziah
16134084

ABSTRAK

Resti Fauziah : Persepsi Karyawan Kepemimpinan Transformasional Pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat

Nim : 16134084

Pembimbing : Dina Patrisia, SE, MS, Ph, D

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat tinggi. Dan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Untuk memperbaiki kinerja karyawan diperlukan seorang pemimpin yang dapat menerapkan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Persepsi Karyawan Atas kepemimpinan transformasional di PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.PLN(persero) Wilayah Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tekni *slovin*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih besar terhadap pekerjaan karyawan. Disarankan kepada pemimpin perusahaan untuk tetap mempertahankan kepemimpinan tersebut agar tercipta kepemimpinan transformasional yang efektif sehingga meningkatkan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Tranformasional.

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 kepemimpinan transformasional pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat. 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.

Terselesaikan tugas akhir ini tentunya tak lepas dari dorongan dan uluran tangan berbagai pihak oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada ibu Dina Patrisia, SE, MS, AK, Ph, D.selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, pengertian, 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 kepada ayahanda, ibunda dan keluarga besar tercinta yang telah memberikan kesungguhan doa 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 di UNIVERSITAS NEGERI PADANG.
4. Teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2016 yang memberikan motivasi dan semangat serta masukan-masukan demi terwujudnya impian penulis.

Semoga segala bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh ALLAH SWT. penulis menyadari bahwa tugas akhir ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan untuk itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terimakasih.

Padang juli 2019

(Resti Fauziah)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Pengertian Persepsi	7
B. Pengertian kepemimpinan	8
C. Teori Kepemimpinan.....	11
D. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	14
E. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	16
F. Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	18
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	21
A. Bentuk Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	21
C. Rancangan Penelitian	21
1. Jenis Penelitian.....	21

2. Tahap Penelitian.....	22
3. Sumber Data.....	23
4. Objek Penelitian.....	23
5. Populasi dan sampel.....	23
D. Instrumen Penelitian.....	26
1. Teknis Analisis Data.....	27
a) Verifikasi Data.....	27
b) Menghitung Nilai Jawaban.....	28
BAB IV PEMBAHASAN.....	29
A. Profil Perusahaan.....	29
1. Sejarah Berdirinya PT,PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat.....	29
2. Visi, Misi dan Moto PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat.....	37
3. Struktur Organisasi PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera barat.....	39
B. Hasil Penelitian.....	44
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
2. Hasil pengolahan Data.....	48
3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Daftar Skala Jawaban Pertanyaan Berdasarkan Indikator kepemimpinan	26
Tabel 2 : Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 3 : karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja	45
Tabel 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Latar belakang Pendidikan.....	46
Tabel 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	47
Tabel 7 : Distribusi Frekuensi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi PT.PLN (persero) WSB	38
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Penelitian

Lampiran 2 :Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Hasil Penelitian

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 seorang pemimpin yang handal sangatlah penting untuk mengarahkan, merencanakan dan mengendalikan kegiatan yang ada didalam perusahaan. Karena tanpa adanya pemimpin yang handal maka suatu perusahaan akan lambat dalam melakukan perubahan, apalagi di era globalisasi yang berjalan pada saat ini. Perusahaan yang memiliki seorang pemimpin yang handal akan memastikan tercapainya target visi dan misi perusahaan, pemimpin juga memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Para karyawan akan dibimbing, akan diarahkan untuk dapat terkelola dalam melakukan pekerjaannya, dan juga mampu meningkatkan keefektifan pada penyelesaian tugas-tugasnya. Karena seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya akan memberikan dampak besar terhadap karyawan dan juga perusahaan. Sebab karakter seorang pemimpin tersebut akan mempengaruhi karyawannya dalam kehidupan berorganisasi

untuk pencapaian sasaran perusahaan. Maka pemimpin perusahaan haruslah memiliki karakterk pemimpinan yang sesuai dengan fungsinya.

Pemimpin dapat diartikan sebagai seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manejerial. Sedangkan kepemimpinan yaitu proses memimpin sebuah grop dan mempengaruhi grup mencapai tujuan. Defenisi ini menggambarkan ide bahwa pemimpin melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu pusat perhatian, menurut Robbins (2010: 147).

Menurut Rivai (2003:3) Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan yang memberikan pengaruh yang lebih baik untuk organisasinya merupakan bentuk kepemimpinan transformasional.

Menurut Robbins (2008:90) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Yukl (2009:156) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi bawahannya sehingga bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan,

loyalitas, dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

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. PLN (persero) wilayah sumatra barat merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) di indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pemasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat

diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT PLN memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

Sementara dari sisi masyarakat BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, mudah, dan efisien. Maka dari itu PT PLN (persero) wilayah Sumatera Barat selalu berupaya untuk terus memperbaiki kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (persero) Sumatera Barat di mata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan sekali bagi pemimpin PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menjalankan usaha. Dengan terciptanya gaya kepemimpinan transformasional para karyawan akan lebih loyal pada perusahaan.

Dari tinjauan yang penulis lakukan pada PT. PLN (persero) Sumatera Barat merupakan pemimpin yang transformasional, hal ini dapat dibuktikan dengan sosialisasi pemimpin terhadap karyawan atau bawahannya. Selama penulis melakukan magang di PT. PLN (persero) Sumatera Barat, pimpinan selalu bersosialisasi dengan karyawan atau bawahan dengan mengikuti acara *Code Of Conduct* yang dilakukan setiap pagi sebelum melakukan aktifitas kerja di PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat sebagai sarana internal untuk menilai kinerja semua karyawan. Jadi COC merupakan suatu bentuk

komunikasi internal antara pimpinan dengan karyawan. Bentuk komunikasi tersebut bukan semata-mata pertemuan pimpinan dengan karyawan.

Namun pemimpin kurang sensitif terhadap karyawan karena setiap permasalahan yang dihadapi karyawan tidak secara langsung disampaikan kepada pemimpin adapun keluhan atau kesulitan yang dialami karyawan tersebut disampaikan melalui staf. Dimana Pemimpin kurang pendekatan secara individu kepada karyawan dan belum memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan atau kemampuan aspirasi yang berbeda-beda.

Berkenaan dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai “**Persepsi Karyawan Atas Kepemimpinan Transformasional Pada PT. PLN (persero) Sumatra Barat**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: bagaimana persepsi karyawan atas kepemimpinan transformasional pada PT. PLN (persero) wilayah sumatra barat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan atas kepemimpinan transformasional pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatra Barat.

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” dalam sebuah perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN (persero) Wilayah Sumatra Barat pada masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat pada indikator *idealized influence* dalam memberikan wawasan dan mengembangkan kepercayaan bawahan atau karyawan kepada pemimpin mempunyai nilai sangat baik pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat.
2. Kepemimpinan transformasional pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat pada indikator *inspirational motivation* dalam membangkitkan optimisme dan antusiasme mempunyai nilai sangat baik untuk membangun kepercayaan diri bawahan atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kepemimpinan transformasional pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat pada indikator *intellectual stimulation* dalam menimbulkan cara pandang baru dalam permasalahan mempunyai nilai sangat baik untuk mendorong bawahan atau karyawan supaya lebih hati-hati dan cermat dalam menyelesaikan masalah.
4. Kepemimpinan transformasional pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat pada indikator *individual consideration* dalam perilaku yang selalu mendengarkan kepedulian dan memberikan perhatian khusus kepada bawahan atau karyawan mempunyai nilai baik untuk perhatian bawahan

atau karyawan, memberikan pelatihan serta memberikan saran yang membangun kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari keempat indikator yang digunakan, untuk indikator *idealized influence* merupakan indikator yang tinggi dan indikator *individual consideration* merupakan indikator yang terendah dari keempat indikator transformasional lainnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, penulis menyarankan kepada pemimpin pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat agar tetap mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional karena sudah mencapai nilai sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan semua indikator sudah sangat baik, namun pada indikator *individual consideration* merupakan indikator yang memiliki tingkat capaian responden terendah. Maka penulis menyarankan kepada pemimpin PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat untuk dapat meningkatkan perhatian kepada bawahan atau karyawan serta selalu memberikan saran-saran yang membangun untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahar dan Agus. 2013. *Transformasional Leadership*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Danim, Sudarman. 2004. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ivancevich, John m. 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 dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins,Stephen. 2012 *Perilaku organisasi*. Jakarta: jakarta : PT Indek
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono.2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. 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.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.