

**PERSEPSI KARYAWAN ATAS KEPEMIMPINAN PADA PT. ASURANSI
UMUM BUMI PUTERA MUDA (BUMIDA) 1967 CABANG
KOTAPADANG**

TUGAS AKHIR

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



Oleh:

ELVINDA NINGSIH
BP/NIM / 15134019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2018

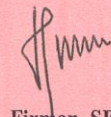
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**PERSEPSI KARYAWAN ATAS KEPEMIMPINAN PADA PT. ASURANSI
UMUM BUMI PUTERA MUDA (BUMIDA) 1967
CABANG KOTA PADANG**

Nama : Elvinda Ningsih
Nim : 15134019
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi


Padang, Juli 2018

Diketahui Oleh,
Koordinator Manajemen Perdagangan DIII



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

Disetujui Oleh,
Pembimbing,



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PERSEPSI KARYAWAN ATAS KEPEMIMPINAN PADA PT. ASURANSI UMUM
BUMI PUTERA MUDA (BUMIDA) 1967 CABANG KOTA PADANG

Nama : Elvinda Ningsih

NIM : 15134019

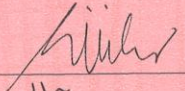
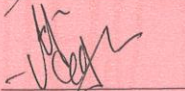
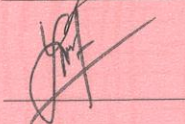
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi

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

Padang, Juli 2018

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Rini Sarianti, SE, M.Si	(Ketua)	
2. Mega Asri Zona, SE, M.Sc	(Anggota)	
3. Yuki Fitria, SE, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elvinda Ningsih
Tahun Masuk/Nim : 2015/15134019
Tempat/ Tgl Lahir : Tapan / 16 April 1997
No. Hp : 082389335972
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Gajah 7 No. 8 Air Tawar Barat
Judul Tugas Akh : Persepsi Karyawan Atas Kepemimpinan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir ini asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan Tinggi lain.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan.
3. Dalam Tugas Akhir ini terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditanda tangani oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesungguhan dan apabila dikemudian 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 diperguruan Tinggi.

Padang, Juli 2018
Yang menyatakan



Elvinda Ningsih
NIM: 15134019

ABSTRAK

Judul Tugas Akhir : **Persepsi Karyawan Atas Kepemimpinan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang**

Pembimbing : **Rini Sarianti, SE, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Persepsi Kepemimpinan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu Kepemimpinan. Jenis penelitian ini adalah statistik deskriptif yaitu merupakan pengoperasian, menjelaskan, dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan kepemimpinan diPT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang, dengan jumlah Karyawan 30 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi dan menyebarkan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan berada pada tingkat Baik sesuai dengan hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,66%. Yang dibagikan dalam empat indikator yaitu, 1). mengarahkan 87,17%. 2). membimbing 80,67%. 3). mendorong dan memotivasi 86,83%. 4).bersikap adil 84,00%. Dari keempat indikator yang digunakan nilai tingkat Capaian responden (TCR) untuk kepemimpinan dalam membimbing 80,67%, merupakan nilai terendah dari keempat indikator tersebut.

Kata kunci: Persepsi Karyawan, Kepemimpinan, PT. Bumida 1967.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur, penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'alla, yang telah melimpahkan rahmad dan karunia-Nya, tidak lupa pula selawat serta salam penulis kirimkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad Sallahu 'alai Wassalam yang telah membuka tabir ilmu pengetahuan dan menuntun manusia ke jalan yang benar, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul : **“Persepsi Karyawan Atas Kepemimpinan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang”**.

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Atas semua bantuan dan bimbingan tersebut penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibuk Rini Sarianti, SE, M.Si, selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Firman, SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Perdagangan Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan

Ibuk Ulfa selaku staff Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan Administrasi dan membantu kemudahan dalam Penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.

4. Bapak dan Ibuk Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khusus program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan serta staf karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu dikampus ini .
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan Administrasi bagi Penulis dalam mengurus berbagai keperluan Administrasi.
6. Bapak dan Ibuk Staf Perpustakaan Pusat Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan Penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
7. Teristima sekali Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada Ayah dan Ibuk yang telah memberikan kasih sayang, dorongan dan motivasi kepada Penulis baik itu berbentuk materil maupun moril, sehingga Penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini
8. Terimakasih Penulis Ucapkan Kepada kakak ,Abang dan Adek yang selalu memberi support serta Do'a Kepada penulis sehingga Penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini.

9. Teman –teman Program Studi Diploma III angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama- sama berjuang dalam memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi Penulis.

Semoga bantuan dan bimbingan yang diberikan diberkati Allah SWT dan menjadi amal disisinya. Walaupun penulisan Tugas Akhir ini telah dilakukan secara maksimal, penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tugas Akhir ini masih banyak memiliki kekurangan serta masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf. Semoga Tugas Akhir ini bisa bermanfaat bagi Prodi Diploma III Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Padang, Juli 2018

Elvinda Ningsih

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Pengertian Persepsi	7
B. Pengertian Kepemimpinan	9
C. Teori Kepemimpinan	11
D. Indikator Kepemimpinan	19
E. Tipe-tipe Kepemimpinan	23
F. Tugas Kepemimpinan	26
G. Fungsi Kepemimpinan	27
H. Gaya Kepemimpinan	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Rancangan Penelitian	33
1. Jenis Penelitian	33
2. Tahapan Penelitian	34
3. Objek Penelitian	35
4. Populasi dan Sampel	35
5. Defenisi Operasional	36
D. Instrumen Penelitian	37
E. Teknis Analisis	41
BAB IV PEMBAHASAN.....	43
A. Profil Perusahaan	43
a. Sejarah berdirinya PT.Asuransi umum Bumida 1967 cabang Kota padang	43

b. Visi dan Misi PT.Asuransi Umum Bumida 1967	44
1. Visi	44
2. Misi	45
c. Struktur Organisasi PT.Asuransi Umum Bumida 1967	45
d. Gambaran Umum Asuransi Umum Bumida 1967	46
B. Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Karakteristik Responden	41
2. Hasil Pengolahan Data	43
C. Pembahasan Penelitian	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Tabel Populasi Karyawan PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang	31
Tabel 2: Tabel Skala Jawaban Pertanyaan	33
Tabel 3: Tabel Ujivaliditas	34
Tabel 4: Tabel Uji reliabilitas	35
Tabel 5: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 6: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 7: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	42
Tabel 8: Tabel Distribusi Frekuensi	44
Tabel 9: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Mengarahkan	45
Tabel 10: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Membimbing	46
Tabel 11: Distribusi Frekuensi Indikator Mendorong dan Memotivasi	47
Tabel 12: Tabel Distribusi Frekuensi Indikator Bersikap Adil	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang	40
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabel Tabulasi

Lampiran 3: Surat Izin Penelitian

Lampiran 4: Kartu Bimbingan Tugas Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman keberadaan perusahaan disebuah negara itu sangat penting untuk pengembangan perekonomian sebagai salah satu sarana untuk menciptakan lapangan pekerjaan untuk kelangsungan hidup masyarakatnya. Tujuan didirikan sebuah perusahaan adalah untuk menstabilkan perekonomian penduduk dinegara tersebut. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya dalam jangka panjang. Keuntungan perusahaan bisa diperoleh dengan perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber daya manusianya juga sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Menurut Wibowo (2013:59) bahwa persepsi adalah suatu proses dengan dimana individual mengorganisir dan mengintreprestasikan tanggapan kesan mereka dengan maksud memberi makna pada lingkungan mereka. Sejalan dengan pendapat Rivai dan Deddy (2012:236) menyebutkan bahwa persepsi adalah suatu proses yang ditempuh oleh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberi makna bagi lingkungan mereka.

Menurut Robbins (2015:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditentukan. Kreativitas dan dinamika seorang kepemimpinan dalam

menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Salah satu tugas seorang pemimpin adalah bertujuan meningkatkan kinerja karyawan agar bisa bekerja dengan baik. Selain pemimpin faktor yang paling penting adalah karyawan, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak mampu berjalan dengan baik.

Menurut Danim (2010:6), kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ruliana(dalam Kartono,2014), pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Danim (2004:55), kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan oranglain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut J.M. Pfifner (dalam Danim 2004:55), kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah perusahaan . peran vitalnya karyawan didalam perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Melihat sangat pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang bisa membuat karyawannya bisa bekerja dengan baik dan nyaman sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan tersebut sehingga rencana tujuan perusahaan tercapai.

Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi aspirasi pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap anak buahnya.

Menurut Harbani (2010:18), pentingnya menjalankan proses kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah untuk mengatur jalannya sebuah organisasi biar terstruktur, jika tanpa seorang kepemimpinan, suatu organisasi tidak bisa beroperasi dengan baik, orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, dan mengakibatkan kekacauan dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam

mencapai tujuan. Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan contoh bagaimana harusnya bekerja dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan seorang pemimpin yang bisa membuat para karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Bahkan penurunan atau peningkatan tersebut dapat mencapai titik yang mengakibatkan perusahaan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilaksanakan untuk mengantisipasi hal tersebut.

PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang merupakan salah satu kantor pembantu yang melayani berbagai produk asuransi untuk nasabah yang berada di wilayah Padang dan beralamat di jalan S. Parman No. 80 B Kota Padang yang berupaya untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan. Sebagai Perusahaan asuransi yang bergerak dalam bidang jasa melayani berbagai produk asuransi untuk nasabah maka dari itu, Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin sesuai Dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan pada perusahaan. Oleh sebab itu dalam memberikan pekerjaan pemimpin seharusnya dapat memberikan arahan

maupun dorongan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Bangun (2012:339) kepemimpinan itu adalah proses mempengaruhi orang dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Dalam sebuah perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang tegas dalam menjalankan kedudukannya sebagai pemimpin kepada bawahannya agar karyawan bisa bekerja dengan baik. Kurangnya arahan dan bimbingan seorang pemimpin akan mengakibatkan karyawan bekerja dengan kurang baik.

Sesuai dengan hasil observasi yang penulis lakukan di PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang, Penulis melihat kurangnya arahan dan dorongan pimpinan terhadap karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang penulis lakukan diPT. Asuransii Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang, pimpinan jarang mengadakan rapat dengan bawahan atau karyawan. Rapat merupakan sarana yang cukup baik untuk melakukan pertukaran ide-ide dan mendekatkan diri dengan bawahan atau karyawan, sehingga pimpinan PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang kurang dalam bersosialisasi dengan karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya bimbingan dan arahan yang diberikan pimpinan kepada bawahan atau karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang. Penulis juga melihat kurangnya ketegasan seorang pemimpin PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang

Kota Padang dalam memberikan bimbingan dan arahan terhadap bawahan atau karyawannya sehingga karyawan bekerja dengan kurang baik.

Arahan atau dorongan yang diberikan pemimpin tidak dapat diterima dengan baik oleh karyawan sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemimpin, sehingga informasi yang diterima oleh karyawan atau tidak dapat dicerna dengan baik sehingga pekerjaan yang diberikan pemimpin tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

Oleh karena itu, PT. Asuransi umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang dihadapkan pada upaya bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar target yang ditetapkan tercapai dengan baik dari sumber daya manusianya dalam melayani masyarakat.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dalam melayani masyarakat tentu saja ada ukuran kinerja karyawannya dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas, karena itu karyawan membutuhkan sosok pemimpin yang bisa menjadi panutan untuk bawahannya atau karyawan .

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai “ **Persepsi Karyawan Atas Kepemimpinan Pada PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Bagaimana persepsi karyawan atas kepemimpinan

Pada PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan atas kepemimpinan Pada PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis berharap mendapatkan banyak manfaat, baik bagi penulis maupun pihak lain. Adapun manfaat yang ingin penulis harapkan anatara lain:

1. Bagi Penulis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan “Kepemimpinan” dalam sebuah perusahaan.
- b) Sebagai syarat untuk menyelesaikan Studi Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Kepemimpinan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kepemimpinan PT.Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang pada masa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan indikator pertama persepsi karyawan atas kepemimpinan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang yaitu "Mengarahkan" Pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahan atau karyawan tentang tanggung jawab pekerjaan masing – masing yang harus dilakukan dan untuk pencapaian target perusahaan dilaksanakan dengan baik dengan nilai TCR 87,17% di PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang.
- 2) Berdasarkan indikator kedua persepsi karyawan atas kepemimpinan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang yaitu " Membimbing" Pimpinan dalam memberikan bimbingan kepada karyawan atau bawahan dalam organisasi memberikan efek yang berarti terhadap pencapaian tujuan yang memiliki nilai persentase kategori Cukup Baik dengan TCR 80,67% pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang .

- 3) Berdasarkan indikator ketiga persepsi karyawan atas kepemimpinan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang yaitu “ Mendorong dan Memotivasi” Pimpinan dalam memberikan dorongan dan motivasi terhadap karyawan atau bawahan dalam organisasi mempunyai persentase nilai kategori Baik dengan nilai TCR 86,83% pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang.
- 4) Berdasarkan indikator keempat persepsi karyawan atas kepemimpinan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang yaitu “ Bersikap Adil” Pimpinan dalam Bersikap adil terhadap karyawan memiliki kategori nilai Baik dengan nilai TCR 84,00% pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, sesuai dengan hasil persentase Nilai Skor Total dan Tingkat Capaian Responden hasil penelitian yang telah penulis lakukan, indikator penelitian yang paling rendah adalah “membimbing” dengan skor total 4,03 dan tingkat capaian responden 80,67% termasuk dalam kategori cukup baik. Dan indikator mengarahkan dengan skor total 4,36 dan tingkat capaian responden 86,67%, mendorong dan memotivasi dengan skor total 4,34 dan tingkat capaian responden 86,83%, dan bersikap adil dengan skor total 4,20 dan tingkat capaian responden 84,00%, termasuk dalam kategori baik. Maka dari itu penulis menyarankan kepada pihak PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda (BUMIDA) 1967 Cabang Kota Padang yaitu,.

- 1) Untuk mempertahankan kepemimpinannya.
- 2) Untuk bisa menjelaskan prosedur kerja yang jelas kepada karyawan.
- 3) Membimbing karyawan dalam menyusun program kerja yang baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2004. *Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya, Kencana*, Jakarta.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Indrianto dan Bambang. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPEE.
- Mar'at. 1985. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Balai Aksara.
- Miftah Thoha. 2012. *Kepemimpinana dalam Manajemen*. Jakarta : PT.Rajafindo Persada.
- Pasalong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta CV.
- Pasalong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta CV.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai ,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai,Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai,Veithzal dan Mulyadi Deddi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian,Sondang. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sudarman Danim. 2010. *Memotivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilson Bangun.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.