

**TINJAUAN GAYA KEPEMIMPINAN
PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON BUKITTINGGI**

Tugas Akhir

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya
Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Administrasi Niaga*



OLEH:

FATMA ODILIA ZANI
05 086 019



**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS**

PADANG

2008



No. Alumni Universitas	Fatma Odilia Zani	No. Alumnus Fakultas
------------------------	-------------------	----------------------

a). Tempat / tgl lahir : Sumani/ 23 April 1987 b). Nama Orang Tua : Erizal SE, MM dan Agustini K. c). Fakultas : Politeknik d). Jurusan : Administrasi Niaga e). No.BP : 05086019 f). Tanggal Lulus : 23 Juli 2008 g). Prediket Lulus :h). IPK :i). Lama Studi : 3 tahun j). Alamat Orang Tua : Jl. By. Pass Perum sandanur II B/7 Kp. Lalang Kec. KurANJI Padang

**Tinjauan Gaya Kepemimpinan
Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bukittinggi**

Tugas Akhir D III Oleh Fatma Odilia Zani Pembimbing I Jumyetti SE, M.Si
Pembimbing II Fiska Wirda SE, M.Si

ABSTRAK

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena kesuksesan organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengkoordinir bawahannya. Hal ini juga berlaku bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Bukittinggi. Jika gaya kepemimpinan yang digunakan efektif, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan alasan tersebut, penulis tertarik mengangkatnya sebagai latar belakang Tugas Akhir ini.

Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah metode deskriptif yaitu metode dengan jalan menggambarkan objek penelitian. Penulis mendapatkan data melalui kuesioner. Teknik pengambilan sample adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dari data yang diolah, gaya kepemimpinan yang dominan digunakan oleh manajer PT. PLN (Persero) Rayon Bukittinggi adalah demokrasi dengan persentase 75,54%. Manajer PT. PLN (Persero) Rayon Bukittinggi belum menerapkan gaya kepemimpinan ideal. Berdasarkan hasil kuesioner sebaiknya manajer PT. PLN (Persero) Rayon Bukittinggi mempertahankan kepemimpinan demokrasi dan menggunakan hadiah untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta hukuman dalam mengontrol kerja karyawan.

Tugas Akhir ini telah dipertahankan didepan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : 23 Juli 2008

Abstrak ini telah disetujui penguji :

Tanda Tangan	1.	2.	3.	4.
Nama terang	Jumyetti, SE, M.Si	Benny Chandra, SE	Imelda M. Nur, SE	Nurhayati, SE

Mengetahui :

Ketua Jurusan Sarmiadi, SE
Nama



Alumnus telah mendaftarkan ke Fakultas/Universitas Andalas dan mendapat nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
Nomor Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB I PENDAHULUAN

I. 1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan bagi suatu bangsa, karena dari sumber daya manusia yang baik tercipta berbagai ide, inovasi dan berbagai perubahan. Betapapun canggihnya kemajuan teknologi, tidak akan berpengaruh besar terhadap pembangunan suatu bangsa jika tidak dibarengi dengan SDM yang baik. Oleh karena itu, SDM sangatlah penting untuk meningkatkan produktifitas dan daya saing usaha.

Dalam mencapai tujuannya, manusia berkumpul dan membentuk suatu organisasi yang dalam pelaksanaannya dibutuhkan pemimpin berkualitas dan memiliki sumber daya manusia yang baik. Kata organisasi mengandung dua macam pengertian secara umum, yaitu menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional dan yang lain mengandung arti proses pengorganisasian, dalam hal ini pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Sedangkan organisasi sebagai sebuah lembaga dapat berbentuk perusahaan, sekolah, rumah sakit, kantor-kantor, dan sebagainya. Perusahaan, baik pemerintah atau swasta sebagai organisasi membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan diletakkan pada posisi yang tepat, teruji, terampil dan sesuai dengan kebutuhan, begitu juga dengan seorang pemimpin.

Untuk memimpin sebuah perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin berkualitas yang mampu mengkoordinir bawahannya (*staff*). Kepemimpinan yang

berkualitas dari seseorang pemimpin merupakan kunci sukses pada sebuah perusahaan, karena dengan kepemimpinan yang berkualitas seorang pemimpin bisa mengarahkan karyawannya untuk bekerja lebih maksimal. Jika semua itu terwujud, maka tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya bisa tercapai. Kepemimpinan menurut Stogdill adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. (Permadi, 1996 : 10)

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan pemasok listrik nasional yang bertanggungjawab dalam memenuhi permintaan masyarakat. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) harus memiliki kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan

Masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sendiri, sesuai dengan sifat dan sikap dari pemimpin tersebut. Hal ini juga berlaku bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar Rayon Bukittinggi. Jika gaya kepemimpinan yang digunakan efektif, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik untuk mengetahui gaya kepemimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Bukittinggi" dan membahasnya dalam Tugas Akhir (TA) ini dengan judul "Tinjauan Gaya Kepemimpinan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Bukittinggi".

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dan kuesioner yang disebarakan kepada responden PT. Perusahaan listrik Negara (Persero) Rayon Bukittinggi dapat disimpulkan bahwa:

1. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Rayon Bukittinggi merupakan sebuah perusahaan pemasok dan penyalur listrik pada masyarakat.
2. Dari 30 kuesioner yang penulis sebarakan, data yang dapat diolah hanya 28 karena 2 kuesioner tidak kembali. Responden penulis klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan departemen atau bagian. Dari 28 data tersebut 18 orang atau sekitar 64,3 % laki-laki, dan 10 orang atau 35,7% perempuan. Usia merupakan proses pematangan pemikiran seseorang. Usia 25-35 merupakan masa penyesuaian pada dunia kerja. Ada 9 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun. Usia 36-45 merupakan masa meningkatnya produktifitas kerja dan pemikiran. Ada 6 orang karyawan yang berusia 36-45 tahun. Sedangkan usia 46-55 merupakan masa pematangan pemikiran ada 13 orang karyawan yang berusia 46-55 tahun. Lama bekerja berpengaruh kepada pengalaman kerja dan produktifitas seseorang, semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh dan semakin tinggi produktifitasnya. Penulis membagi lama bekerja ini kepada 3 bagian: karyawan yang bekerja 1-15 tahun, 16-30 tahun, dan 31-45 tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Permadi. 1996. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Profil PLN, 2008, www.pln.co.id, 5 Mei 2008, 10.00wib
- Saidi, 2004 *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Loyalitas Guru SD Kec. Pantai Cermin Kab. Solok*, Skripsi
- Sugandha, Dann. 1989. *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*. Bandung: CV. Sinar Baru
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabet
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMU
- Surat Keputusan General Manager No. 1465.K/GM-WSB/2006 tertanggal 12 Desember 2006
- Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern.*, Yogyakarta. Libery
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo persada.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta