

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT**

**TUGAS AKHIR**

**Oleh  
Dewi Sifra Mewengkang  
NIM : 19051004**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
2022**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN JUDUL DALAM .....	i
ABSTRAK .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
MOTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	vii
BIOGRAFI .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Pembatasan Masalah.....	3
1.4 Perumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Tujuan .....	4
1.4.2 Manfaat.....	4

<b>BAB II</b>	<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
	2.1 Landasan Teori.....	6
	Konsep Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	6
	Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	6
	Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional ....	7
	Indikator-indikator yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	8
	Konsep Kinerja Karyawan.....	10
	Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
	Definisi Kinerja Karyawan.....	11
	Indikator-indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	11
	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	12
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>14</b>
	Tempat dan Waktu Penelitian .....	14
	Jenis dan Metode Penelitian.....	14
	Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan Data .....	14
	Jenis Data	14
	Metode Pengumpulan Data.....	15
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>17</b>
	Gambaran Umum PT. Bank SulutGo Kantor Pusat .....	17
	Logo	17
	Sejarah Perusahaan.....	17

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk sosial yang harus bisa berbaur dan bergaul dengan baik antar sesama manusia. Hal ini akan selalu terjadi dalam kehidupan sehari-hari, pergaulan dan pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan seseorang akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian tim dalam organisasi yang ditempatkannya. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120).

Untuk mencapai tujuan yang sama, maka seorang karyawan dituntut untuk memaksimalkan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk mencapai hasil yang baik. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Salah satu faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya menurunnya minat bekerja, kurangnya ketepatan waktu bekerja, takut mengambil keputusan-keputusan kecil dan komunikasi dengan pimpinan yang tidak efisien. Dalam hal tersebut seorang pimpinan berperan penting untuk membangkitkan semangat karyawan dan menjaga kekompakkan agar dapat dicapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bass dan Avolio (1993), Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional harus menunjukkan perilaku karismatik dengan mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya, kepercayaan kepada orang lain, menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya, menampilkan standar moral yang tinggi, dan membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya dan menjadi model pada pengikutnya. Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan transformasional untuk mengawasi dan menolong bawahannya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT. Bank SulutGo Kantor Pusat khususnya di Divisi Kredit Komersial melakukan aktivitas pekerjaan berupa pelayanan kredit nasabah. Divisi Kredit Komersial merupakan tempat praktek kerja lapangan dari penulis selama tiga bulan. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan dapat diketahui kinerja dari karyawan masih tergolong belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh berbagai permasalahan diantaranya yaitu kurangnya rasa pengertian pimpinan kepada karyawan dalam penyelesaian kendala yang dihadapi karyawan sehingga pekerjaan bertumpuk dan terlambat selesai, pemimpin belum dapat membangun rasa kepedulian secara individu dengan kurangnya komunikasi dan interaksi secara langsung serta tidak memperhatikan emosi atau nilai-nilai kepribadian karyawan, banyaknya tekanan yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan tanpa memberikan penghargaan atau pujian atas hasil kerja sehingga karyawan kurang mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya, serta kurangnya keteladanan untuk menjadi model bagi karyawan

sehingga secara tidak langsung berpengaruh dalam aktifitas kerja karyawan setiap harinya.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut dan berdasarkan pengalaman praktek kerja lapangan yang dilakukan penulis pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Divisi Kredit Komersial, maka penulis tertarik mengambil judul: “Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat”.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil pengamatan dan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa pengertian pimpinan kepada karyawan dalam penyelesaian kendala yang dihadapi karyawan
2. Pemimpin belum dapat membangun rasa kepedulian secara individu dengan kurangnya komunikasi dan interaksi secara langsung serta tidak memperhatikan emosi atau nilai-nilai kepribadian karyawan
3. Kurangnya keteladanan untuk menjadi model bagi karyawan sehingga secara tidak langsung dapat mengurangi rasa hormat dari karyawan.

### **Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat khususnya di Divisi Kredit Komersial.

### **Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Divisi Kredit Komersial?
2. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Divisi Kredit Komersial?

### **Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Divisi Kredit Komersial
2. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Divisi Kredit Komersial

#### **Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini penulis berharap mampu menyampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dapat memberikan masukan-masukkan untuk PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Divisi Kredit Komersial agar pemimpin dapat menggunakan gaya

kepemimpinan yang tepat agar kinerja meningkat serta tercipta ruang kerja yang efektif bagi karyawan.

2. Untuk Institusi Poliklinik Negeri Manado dapat menjadi referensi bagi rekan-rekan yang akan melakukan penelitian dengan objek yang sama.
3. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengetahuan baru mengenai *Leadership* ketika turun dalam dunia kerja dikemudian hari