

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Gresik –
Jawa Timur)**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (SI)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro**

Disusun oleh :

**Dwiki Satria Ramadhani
NIM : 12010111110189**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : DWIKI SATRIA RAMADHANI
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111110189
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi
Pada Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)
Gresik – Jawa Timur)

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 23 Maret 2016

Dosen Pembimbing,



(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)
NIP. 19521207 197803 1 001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : DWIKI SATRIA RAMADHANI
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111110189
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi
Pada Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)
Gresik – Jawa Timur)

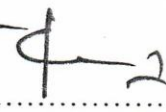
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 31 Maret 2016

Tim Penguji :

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

()

2. Dr. Suharnomo, SE, M.Si

()

3. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya **Dwiki Satria Ramadhani**, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur)”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian saya terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 23 Maret 2016

Yang membuat pernyataan,



Dwiki Satria Ramadhani
NIM:12010111110189

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Belajarlah mengalah sampai tak seorangpun yang bisa mengalahkanmu.

Belajarlah merendah sampai tak seorangpun yang bisa mengalahkanmu”

- Gobind Vashdev –

“Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever”

- Mahatma Gandhi –

“Langit tidak perlu menjelaskan bahwa dirinya tinggi ”

- unknown –

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Allah SWT, Orang tua, Kakak, Sahabat, Teman-teman, dan orang-orang di sekitar saya yang memberikan dukungan, doa dan semangat dalam proses menyelesaikan skripsi.

ABSTRAK

Persaingan global memaksa perusahaan besar maupun kecil untuk lebih sadar akan kinerja karyawan. Kata kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang. Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal dengan kesesuaian pada standar organisasi dan mendukung tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 78 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,760 atau 76%, hal ini berarti variabel kompensasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 76%.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Global competition force big companies or small to more aware of employee performance. Performance derived from a job performance having meaning work performance or work performance indeed reached someone. Companies are required to more attention to the quality of human resources owned by giving the things needed to optimize performance employees. A good performance is a conducted in optimal with conformity upon default organizations and support the purpose company. The success of an organization influenced by the performance of (job performance) human resources, for that each company will try to improve the performance employees in achieving its objectives organization on whom it is set

This research aims to analyze the effect of variables of compensation, organizational commitment and transformational leadership style on employee performance. This research was conducted at PT Barata Indonesia (Persero) Gresik – East Java. The sample used in this research were employees of PT Barata Indonesia (Persero) Gresik – East Java 78 people in total. The sampling technique was conducted using Purposive Sampling.

This research shows that compensation, organizational commitment and transformational leadership style on employee performance influence positively and significantly to the employee performance. Value of determination coefficient (R^2) is 0,760 or 76%. This means variable compensation, the organization and style transformational leadership explain the employee performance amounted to 76 %.

Keywords: compensation, organizational commitment, transformasional leadership style, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur)”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun spiritual, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo. S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen pembimbing dan ketua penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Drs. Prasetiono M.Si. selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, motivasi dan semangat yang sangat berguna bagi penulis

5. Bapak Ir. Bustomek selaku Manager HRD PT Barata Indonesia (Persero) dan PT Barata Indonesia (Persero) yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.
6. Keluarga Penulis tercinta Mamah Yudha, Bapak Yoyok dan Mas Rio yang senantiasa memberi dukungan, doa dan semangatnya dalam proses penyelesaian skripsi ini
7. Sahabat-sahabat yang sudah penulis anggap seperti Saudara yaitu Dinda, Arina, Mega dan Nova, yang selalu siap mendengar keluh kesah penulis
8. Sahabat-sahabat CCM (Abram, Samuel, Farrah, Astrid, Miladia, Yeni, Fika, Ligya, Putri, Belgis, Raras, Emily, Irfam) yang tak bosan-bosan memberi semangat dan memberi masukan-masukan untuk penulis
9. Teman seperjuangan penulis yang telah lulus, Sherly, Icha, Dea, Reza, yang memberi masukan-masukan untuk penulis
10. Teman-teman seperjuangan yang masih berjuang Yurido, Ken, Nugroho yang selalu menemani penulis dalam menulis skripsi
11. Teman-teman KKN Podosoko (Bimo, Fahrur, Galih, Nazar, Fentry, Silvi, Yeni, Dewi, Arina, Fika, Sheila) yang memberi semangat penulis dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi
12. Seluruh pihak yang mendukung dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis. Semua teman-teman jurusan Manajemen 2011 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Senarang, 23 Maret 2016

Penulis

Dwiki Satria Ramadhani

NIM: 12010111110189

DAFTAR ISI

Halaman

Judul	i
Persetujuan Skripsi.....	ii
Pengesahan Kelulusan Ujian.....	iii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Abstraksi	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Bab I : Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
Bab II : Tinjauan Pustaka.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. Kompensasi	15
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16
2.1.2.3. Tujuan Kompensasi.....	21
2.1.2.4. Bentuk-bentuk Kompensasi.....	23
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	26
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	26
2.1.3.2. Bentuk Komitmen Organisasi.....	27
2.1.4. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	27
2.1.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	27
2.1.4.2. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	28
2.2 Hubungan antar Variabel.....	31
2.2.1 Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	31

	2.2.2	Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	32
	2.2.3	Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan.....	33
	2.3	Ringkasan Penelitian Terdahulu	34
	2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
	2.5	Hipotesis.....	37
Bab III	:	Metode Penelitian.....	39
	3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
	3.1.1	Variabel Penelitian	39
	3.1.2	Definisi Operasional.....	40
	3.2	Populasi dan Sampel	42
	3.2.1	Populasi.....	42
	3.2.2	Sampel.....	43
	3.3	Jenis dan Sumber Data	44
	3.4	Metode Pengumpulan Data	44
	3.5	Metode Analisis data.....	46
	3.5.1	Uji Instrumen	46
	3.5.1.1	Uji Reliabilitas... ..	46
	3.5.1.2	Uji Validitas	47
	3.5.2	Uji Asumsi Klasik	48
	3.5.2.1	Uji Multikolonieritas.....	48
	3.5.2.2	Uji Heteroskedastisitas.....	49
	3.5.2.3	Uji Normalitas.....	50
	3.5.3	<i>Godness Of Fit</i>	50
	3.5.3.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	51
	3.5.3.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	51
	3.5.4	Analisis Regresi Berganda	52
	3.5.5	Pengujian Hipotesis (Uji – t).....	53
Bab IV	:	Hasil dan Pembahasan.....	55
	4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	55
	4.1.1	Sejarah PT. Barata Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Gresik.....	55
	4.1.2	Visi, Misi, dan Tujuan PT. Barata Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Gresik.....	56
	4.1.3	Struktur Organisasi PT. Barata Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Gresik.....	57
	4.2	Gambaran Umum Responden	57
	4.3	Analisis Data dan Pembahasan	63
	4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel.....	63
	4.3.2	Uji Reliabilitas dan Validitas.....	72
	4.3.2.1	Uji Reliabilitas.....	72
	4.3.2.2	Uji Validitas.....	73
	4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	74
	4.3.3.1	Uji Multikolinearitas	74
	4.3.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	75

	4.3.3.3 Uji Normalitas.....	76
4.3.4	<i>Godness Of Fit</i>	78
	4.3.4.1 Koefisien Determinasi.....	78
	4.3.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistif F).....	79
4.3.5	Analisis Regresi Berganda.....	80
4.3.6	Pengujian Hipotesis.....	81
4.4	Pembahasan.....	83
Bab V	: Penutup.....	93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	94
5.3	Saran.....	94
	5.3.1 Saran Bagi Perusahaan.....	95
	5.3.2 Saran Bagi Penelitian Mendatang.....	96
Daftar Pustaka.....		97
Lampiran-lampiran.....		101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2012	5
Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2013	5
Tabel 1.3 : Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2014	6
Tabel 1.1 : Keterangan	6
Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 : Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 : Profil Usia Responden.....	58
Tabel 4.2 : Profil Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.3 : Profil Jabatan Responden.....	60
Tabel 4.4 : Profil Pendidikan Responden.....	61
Tabel 4.5 : Profil Lama Bekerja Responden	62
Tabel 4.6 : Profil Bagian Pekerjaan Responden.....	63
Tabel 4.7 : Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi	64
Tabel 4.8 : Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi.....	66
Tabel 4.9 : Hasil Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	69
Tabel 4.10 : Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.11 : Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.13 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.14 : Hasil Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.15 : Hasil Uji - F.....	79
Tabel 4.16 : Hasil Regresi Berganda.....	80
Tabel 4.17 : Hasil Uji - t.....	82

DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis	37
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Utama PT Barata Indonesia (Persero).....	57
Gambar 4.2 : Uji Heteroskedastisitas	75
Gambar 4.3 : Uji Normalitas Histogram	76
Gambar 4.4 : Uji Normalitas Normal P-P Plot	77

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Kuesioner
- Lampiran B : Hasil Kuesioner
- Lampiran C : Frekuensi Tabel Hasil Kuesioner
- Lampiran D : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran E : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran F : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran G : Hasil Regresi
- Lampiran H : Tabel Pengujian (R Product Moment, Tabel – F & Tabel – t)
- Lampiran I : Identitas Responden
- Lampiran J : Surat Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi, masalah kualitas sumber daya manusia selalu mendapat perhatian khusus, karena peran dan kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat untuk menjalankan pembangunan di Negara Indonesia.

Perkembangan jaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya globalisasi yang berdampak pada persaingan dalam dunia bisnis sehingga setiap perusahaan berlomba lomba untuk menjadi pesaing yang kuat dengan memiliki keunggulan pada sumber daya manusia. Lebih jauh lagi, persaingan global memaksa perusahaan besar maupun kecil untuk lebih sadar akan kinerja karyawan. Oleh karena pentingnya isi manajemen sumber daya manusia, masalah masalah tersebut harus mendapat perhatian besar dari manajemen tingkat atas. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Kinerja karyawan tidak selamanya stabil, karna pada suatu waktu bisa terjadi peningkatan yang berefek pada hasil yang optimal sedangkan yang terburuk adalah ketika kinerja karyawan mengalami penurunan dan berakibat

fatal yang akan menurunkan kredibilitas perusahaan itu sendiri. Dengan adanya permasalahan yang disebutkan diatas maka perusahaan diharuskan memiliki cara untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja dan beberapa cara untuk mencegah dan menanggulangi masalah penurunan kinerja karyawannya, misalnya, pada pencegahan penurunan kinerja dilakukan evaluasi hasil kerja. Setiap periode yang telah ditentukan oleh perusahaan dilakukan pengevaluasian hasil kerja karyawan dan beberapa perbaikan agar kualitas karyawan itu sendiri terus meningkat.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut M. Kadarisman (2012) kompensasi ialah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut Jeff Madura (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat juga apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Fred Luthans (2006) mengatakan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan

kinerja. Karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi cenderung menghindar dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Menurut Kaswan (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen sering kali merefleksikan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, kesediaan dalam melakukan usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya serta hasrat untuk terus bekerja disana.

Tinggi atau rendahnya kinerja juga berfaktor pada pimpinan yang memimpin organisasi. Pimpinan dalam organisasi tersebut ialah yang memegang kunci utama dalam proses berjalannya suatu organisasi. Hadari Nawawi dan Martini Hadari (2004) mengatakan bahwa tidak semua pemimpin memiliki jiwa pemimpin, dengan demikian keterampilan kepemimpinan diperlukan untuk memaksimalkan efisiensi dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Tiomthy A. Judge (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Menurut Veitzhal Rivai (2004) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Stephen P. Robbins (2006) didalam bukunya mengemukakan bahwa organisasi-organisasi semakin mencari pemimpin yang dapat menunjukkan ciri kepemimpinan transformasional. Menurut Tubagus A Darodjat (2015) kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran tersebut.

Dari beberapa cara yang telah dijabarkan diatas perusahaan mengharapkan karyawan dapat memaksimalkan kinerja serta tanggungjawabnya. Salah satu tujuan membentuk organisasi adalah untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Ada beberapa tujuan yang dimaksud yaitu salah satunya meningkatkan kinerja organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperusahaan. Pencapaian sebuah tujuan organisasi adalah menunjukkan hasil kerja maupun prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dengan semakin berkembangnya jaman yang berdampak pada terjadinya globalisasi yang berimbas pada persaingan bisnis, maka perusahaan diharuskan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya.

PT. Barata Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengecoran baja, manufaktur peralatan/komponen industri berat, dan proyek-proyek EPC (Engineering, Procurement and Construction). PT. Barata Indonesia memiliki komitmen dalam memberikan pelayanan produk dan jasa yang lebih kompetitif dalam hal kualitas, harga dan pengiriman produk secara tepat waktu. Hal tersebut bukan hanya dilakukan di dalam negeri saja melainkan sudah sampai ke luar negeri. Pasar

barang yang dicapai sudah meluas sampai ke luar negeri mengakibatkan perusahaan harus tetap mempertahankan hasil kinerja perusahaan, sehingga PT. Barata Indonesia (Persero) harus memfokuskan perhatian kepada peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Upaya untuk mencapai tingkat kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan manajemen PT. Barata Indonesia (Persero) di atas setidaknya terus dilakukan secara berkesinambungan, sistematis dan terprogram sehingga kinerja organisasi dapat dipertahankan atau bahkan meningkat secara gradual. Adapun beberapa caranya adalah dengan meningkatkan kompensasi, menumbuhkan komitmen dalam organisasi dan memimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Namun pada kenyataannya kinerja para karyawan PT. Barata Indonesia tidak selamanya menunjukkan hasil yang maksimal. Hal ini terbukti dari tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dan perubahan yang cenderung tidak stabil

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2012

PERIODE	SKOR PENLIAIAN KINERJA				JUMLAH
	0<115	115-138	139-160	≥160	
Periode 1	0%	8,7%	83,1%	8,2%	100%
Periode 2	0%	7,3%	87,2%	5,5%	100%

Sumber: departemen sumber daya manusia PT. Barata Indonesia

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2013

PERIODE	SKOR PENLIAIAN KINERJA				JUMLAH
	0<115	115-138	139-160	≥160	
Periode 1	0%	10,7%	84,3%	5%	100%
Periode 2	0%	12,2%	83,8%	4%	100%

Sumber: departemen sumber daya manusia PT. Barata Indonesia

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2014

PERIODE	SKOR PENLIAIAN KINERJA				JUMLAH
	0<115	115-138	139-160	≥160	
Periode 1	0%	12,8%	87,2%	0%	100%
Periode 2	0%	13%	87%	0%	100%

Sumber: departemen sumber daya manusia PT. Barata Indonesia

Tabel 1.4
Keterangan

Skor Penilaian Kinerja	Keterangan
0<115	Kurang
115-138	Cukup
139-160	Baik
≥160	Baik Sekali

Sumber: departemen sumber daya manusia PT. Barata Indonesia

Dapat dilihat dari table diatas bahwa kinerja karyawan PT. Barata Indonesia pada indikator baik sekali dari tahun 2012 sampai tahun 2014 terus mengalami penurunan dari 8,2% pada tahun 2012 periode 1 hingga tahun 2014 periode 2 dengan nilai 0% , hal ini menunjukkan bahwa dari periode 1 tahun 2012 ke periode 2 tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 8,2%. Untuk indikator cukup mengalami peningkatan dari periode 1 tahun 2012 hingga periode 2 tahun 2014, yang berarti bertambahnya karyawan yang tergolong dalam indikator cukup. Hal tersebut diindikasikan terjadi karena pemberian kompensasi yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan para pemimpin yang belum menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat serta karyawan yang belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil beberapa penelitian menunjukkan perbedaan pengaruh antara kompensasi, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tria Mondiani (2012) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,285. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hameed, Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali dan Muhammad Arslan (2014) yang juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaji dengan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan beta sebesar 0,096 dan terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,085 tetapi antara penghargaan dan kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh negatif hal ini ditunjukkan dengan beta sebesar -0,081. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal, M. Syafiie Idrus, Djumahir dan Rahayu Mintarti (2014) menemukan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai P-value sebesar 0,294 (P value >0,05).

Komitmen organisasi juga menjadi hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh oleh Muhammad Riaz Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed Jam, M. I. Ramay (2010) penelitian tersebut memiliki hasil Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,218 dan nilai $p < .001$, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negin Memari, Omid Mahdieh, Ahmad Barati

Marnani (2013) dengan hasil penelitian komitmen karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,374. Penelitian yang dilakukan oleh H. M. Thamrin (2012) juga menemukan hasil bahwa komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,449. Namun penelitian secara kualitatif yang dilakukan oleh Elfi Furtmueller, Rolf van Dick, dan Celeste P.M. Wilderom (2011) memiliki hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang telah dilakukan oleh H. M. Thamrin (2012) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,227. Penelitian yang dilakukan oleh Tria Mondiani (2012) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,321. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cedwyn Fernandes dan Raed Awamleh (2004) yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,22 dengan ($P < 0.01$)

Sesuai dengan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka peneliti mengambil judul penelitian “ Analisis Pengaruh Kompensasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur) ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Barata Indonesia tahun 2012-2014, untuk indikator baik sekali mengalami penurunan, dan untuk indikator cukup mengalami peningkatan, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan menurun,. Hal tersebut diindikasikan terjadi karena pemberian kompensasi yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan para pemimpin yang belum menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat serta karyawan yang belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Selain itu ditemukan perbedaan hasil penelitian dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai kompensasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Karena adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu ini maka hal ini yang menjadi alasan utama penelitian mengenai kompensasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasiterhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik - Jawa Timur?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasionalterhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pemberian kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

1.5 **Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta intepretasi hasil dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.