

ABSTRAK

Pasar modal merupakan salah satu industri yang sedang berkembang dalam beberapa tahun belakangan ini. Hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan sekuritas asing yang tidak hanya sekedar beroperasi, namun mendominasi transaksi yang terjadi di Bursa Efek Indonesia. Pertumbuhan yang ada membawa akibat pada ketatnya persaingan pada industri pasar modal. Berbagai program telah dilakukan untuk tetap eksis bersaing dengan banyaknya perusahaan sekuritas baik local maupun asing yang beroperasi di Indonesia, namun disamping program-program tersebut dibutuhkan kinerja dari karyawan yang *outstanding* untuk dapat menghadapi persaingan yang ketat di industri pasar modal.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif (*descriptive research*) dan verifikatif (*verifikative research*). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan, ataupun menghubungkan dengan variabel lain, sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 54 orang, dan didalamnya tidak termasuk direksi.

Analisis hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji T dan uji F untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa berdasarkan analisis hipotesis secara simultan kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 77,848$. Berdasarkan analisis hipotesis secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan = 0,116, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan = 0,221.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The capital market is one of the emerging industries in recent years. It is characterized by the many foreign securities companies are not just operate, but dominated the transactions that occur in the Indonesia Stock Exchange. That Growth is brought as a result of the intense competition in the capital market industry. Various programs have been conducted to exist to compete with the number of securities companies both local and foreign that operate in Indonesia, but in addition to those programs required that the outstanding performance of the employee to be able to face stiff competition in the capital market industry.

In this study, the research method used descriptives research and verificative research. Descriptive research conducted to determine the value of an independent variable, either one or more variables without making comparisons, or connect with other variables, whereas verification research is research that aims to test the truth of hypothesis through data collection in the fields. Total population in this study as many as 54 people and excluding direction.

Analysis of this hypothesis used multiple regression analysis, T test and F test to see the effects of transformational leadership (X1) and compensation (X2) on employee performance (Y) at PT X Securities West Java Region either partially or simultaneously.

Result of this research states that based on the simultaneous analysis of transformational leadership and compensation affect the employee performance with a value of F count = 77,848. Based on partial hypothesis analysis, transformational leadership does significantly influence employee performance = 0,116, and the compensation significantly influence employee performance = 3,988.

Keywords: transformational leadership, compensation, employee performance.

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN i

ABSTRAK..... ii

ABSTRACT..... iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL..... xiii

DAFTAR GAMBAR..... xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... .1

1.2 Rumusan Masalah..... .9

1.3 Tujuan Penelitian..... .10

1.4 Manfaat Penelitian..... .11

1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian..... .11

1.6 Sistematika Penulisan..... .11

BAB II LANDASASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 14

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 14

2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... 15

2.1.3 Relevansi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Variabel Penelitian...	16
2.2 Kepemimpinan.....	17
2.2.1 Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional.....	18
2.2.2 Berbagai Dimensi Kepemimpinan Transformasional	20
2.2.3 Berbagai Antecedent Kepemimpinan Transformasional.....	22
2.2.4 Berbagai Konsekuensi Kepemimpinan Transformasional.....	22
2.3 Kompensasi.....	23
2.3.1 Pentingnya Kompensasi.....	24
2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	25
2.3.3 Faktor yang Memengaruhi Kompensasi.....	26
2.3.4 Berbagai Dimensi Kompensasi.....	28
2.4 Kinerja Karyawan	29
2.4.1 Berbagai Dimensi Kinerja Karyawan.....	30
2.4.2 Berbagai Antecedent Kinerja Karyawan.....	32
2.5 Penelitian Terdahulu.....	34
2.5.1 Pengaruh Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan Transformasional.....	34
2.5.2 Pengaruh Kinerja Karyawan dan Kompensasi.....	34
2.6 Kerangka Pemikiran.....	35
2.7 Model Penelitian.....	36
2.8 Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III OBJEK DAN METODA PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	39
3.2 Jenis dan Sumber Data	39

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4 Operasionalisasi Variabel	41
3.5 Pengujian Data.....	46
3.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.1.1 Uji Normalitas.....	46
3.5.1.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.5.1.3 Uji Autokorelasi.....	46
3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
3.5.3 Uji Statistik Deskriptif	48
3.6 Pengujian Hipotesis.....	49
 BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.2 Karakteristik Responden.....	54
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
4.3.1.1 Analisis Hasil Uji Normalitas.....	56
4.3.1.2 Analisis Hasil Uji Multikolonearitas.....	57
4.3.1.3 Analisis Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
4.3.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	61
4.3.4 Analisis Hasil Uji Hipotesis	64
4.3.4.1 Analisis Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
4.3.4.2 Analisis Uji T (Parsial)	65

4.3.4.3 Analisis Uji F (Simultan)	65
4.4 Implikasi Manajerial.....	67

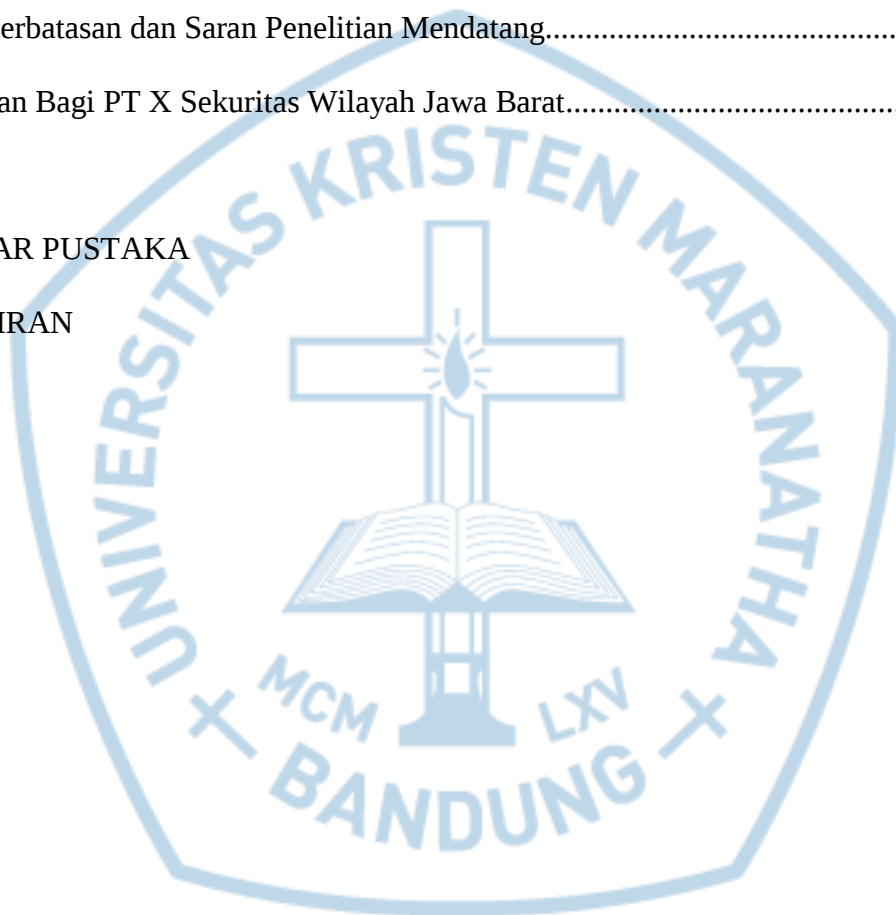
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN SERTA KETERBATASAN

PENELITIAN

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian Mendatang.....	69
5.3 Saran Bagi PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar 10 Besar Perusahaan Sekuritas berdasarkan laba tahun berjalan semester 1 2014	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan per Desember 2014 PT X Sekuritas	5
Tabel 1.3 Data Hasil Wawancara Pra Penelitian untuk Variabel Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.4 Data Hasil Wawancara Pra Penelitian untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi	7
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolonearitas	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas untuk Kepemimpinan Transformasional	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas untuk Kompensasi	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.9 Interpretasi Skor Kepemimpinan Transformasional	62
Tabel 4.10 Interpretasi Skor Kompensasi	62
Tabel 4.11 Interpretasi Skor Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.13 Hasil Uji T	65
Tabel 4.14 Hasil Uji F	66
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 2.2 Model Penelitian	37

