

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG
(CABANG UNIT PELAYANAN KILOMETER 4)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**HARI PRATOMO
NPM. 17.01.11.0177**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

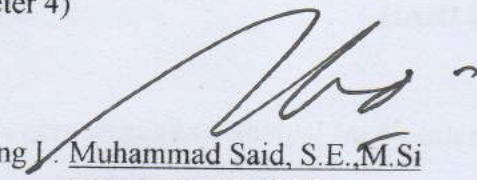
2021

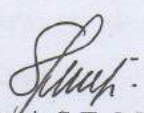
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HARI PRATOMO
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0177
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen
Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan
Kilometer 4)

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 4/5/21 Pembimbing I:  Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

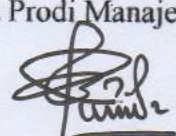
Tanggal, 04.05.2021 Pembimbing II :  Suharti, S.E., MM.
NIDN : 0220086501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

25/PS/DFE/21

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugas dirimu adalah berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”

“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya : Hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah”

“Doa orangtua adalah kunci kesuksesan”

“Ridho dan Restu IBU Adalah Pembuka Jalan Dari ALLAH SWT”

“Sahabat yang baik tidak akan mencelakai,tetapi sahabat yang baik akan menasehati,melindungi dan tulus mengasihi”

HARI PRATOMO

Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk :

- ❖ ALLAH SWT atas segala Ridho-Nya**
- ❖ Kedua Orangtuaku tercinta**
- ❖ Kedua Kakakku**
- ❖ Keluarga Besarku**
- ❖ Para Dosenku terhormat**
- ❖ Kepada sahabatku dan teman-temanku**
- ❖ Almameterku Tercinta**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hari Pratomo

NIM : 1701110177

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan KM 4)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang saya buat dengan judul sebagaimana tersebut diatas beserta isinya merupakan hasil penelitian saya sendiri.
2. Skripsi tersebut bukanlah plagiat atau salinan skripsi milik orang lain.
3. Apabila skripsi saya adalah plagiat atau menyalin skripsi milik orang lain, maka saya bersedia dituntut dimuka pengadilan serta dicabut segala kewenangan dan hak saya yang berhubungan dengan ijazah dan gelar Sarjana Ekonomi (SE) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak berkepentingan.

Palembang, April 2021
Yang membuat pernyataan



Hari Pratomo

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, maka skripsi ini dapat terselesaikan pada waktunya. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi dari persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata 1 (S1) dan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI (CABANG UNIT PELAYANAN KILOMETER 4) ”**.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M,Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua prodi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Muhammad Said, SE.,M.Si dan Ibu Suharti, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing saya yang sangat baik karena telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk mendampingi saya sampai menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada semua Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama perkuliahan
7. Kedua orangtuaku tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat dan perhatian yang tak ternilai kepada saya.

8. Kedua kakakku tercinta Hery Prasetyo dan Hendri Pratikto yang telah memberikan doa dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat-sahabat dan teman-temanku seperjuangan angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa ditulis satu persatu, namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menghargai semua saran dan masukan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Terimakasih

Palembang, April 2021

HARI PRATOMO

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Tanda Persetujuan Skripsi.....	ii
Motto dan Persembahan	iii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Abstrak.....	xii
Riwayat Hidup.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Penilaian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.5 Komitmen Organisasi.....	16
2.1.6 Faktor Komitmen Organisasi	17

2.1.7	Aspek Komitmen Organisasi.....	18
2.1.8	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.1.9	Komponen Komitmen Organisasi	21
2.1.10	Indikator Komitmen Organisasi	22
2.1.11	Kompetensi.....	23
2.1.12	Ciri – ciri Kompetensi	24
2.1.13	Jenis Kompetensi.....	25
2.1.14	Indikator Kompetensi	26
2.1.15	Hubungan Antar Variabel	27
2.2	Penelitian yang Relevan	29
2.3	Kerangka Berpikir	29
2.4	Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	
3.1.1	Tempat Penelitian.....	32
3.1.2	Waktu Penelitian	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	
3.2.1.	Sumber Data	32
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel dan Sampling.....	37
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel dan Deinisasi Operasional	
3.5.1	Variabel Penelitian	38
3.5.2	Definisi Operasional.....	39
3.6	Instrumen Penelitian	
3.6.1	Uji Validitas	44
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.7	Metode Analisis Data	
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	45

3.7.2 Uji Normalitas	45
3.7.3 Uji Multikorelarity	45
3.7.4 Uji Heterokedasitas	46
3.7.5 Analisis Linier Berganda.....	46
3.7.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	47
3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi.....	48
3.8 Uji Hipotesis.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	53
4.1.3.1 Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.1.3.2 Uraian Tugas	54
4.2 Identitas Responden.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
4.3 Uji Instrumen dan Analisis Data.....	58
4.3.1 Hasil Uji Validitas	58
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.4 Tehnik Analisis Data	
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	65
4.4.2 Uji Normalitas	66
4.4.3 Uji Multikorelality	66
4.4.4 Uji Heterokedaastitas	67
4.4.5 Analisis Linier Berganda.....	68
4.4.6 Anlisis koefisien korelasi	71
4.4.7 Analisis koefisien determinasi	71
4.5 Uji Hipotesis	71
4.4.1 Hasil Uji F	72
4.4.2 Hasil Uji t	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan75

5.2. Saran76

DAFTAR PUSTAKA78

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian yang Relevan.....	29
3.1 Jadwal Penelitian.....	34
3.2 Jumlah Populasi	37
3.3 Variabel,Dimensi dan Indikator Kinerja	41
3.4 Variabel,Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional	42
3.5 Variabel,Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	42
3.6 Variabel,Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	43
3.7 Skala Likert Pengukuran	45
3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3 Hasil Uji Validitas variabel Kepemimpinan Transformasional.....	59
4.4 Hasil Uji Validitas variable Komitmen Organisasi.....	60
4.5 Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi	61
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	63
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	64
4.8 Hasil Uji Multikolineralitas.....	66
4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	70
4.10 Hasil Uji F.....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4,2 Uji Normalitas P-P Plot.....	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

ABSTRAK

HARI PRATOMO,“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG (CABANG UNIT PELAYANAN KILOMETER 4)”. Dibawah bimbingan Bapak Muhammad Said, SE.,M.Si dan Ibu Suharti,SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (cabang unit pelayanan kilometer 4). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : uji F diperoleh F hitung sebesar 49.984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan F hitung > F tabel ($49.984 > 2.84$) dengan kata lain bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan : a) variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,002. b) variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,014.c) variabel kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,002

Kata kunci : Kepemimpinan transformasional,komitmen organisasi dan kompetensi.

RIWAYAT HIDUP

Hari Pratomo, lahir di Kota Bengkulu pada tanggal 24 Maret 1999 dari Bapak Suryatno dan Ibu Siti Nur Aem. Ia anak ke tiga dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 206 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 34 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Pembina Palembang. Kemudian pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 02 April 2021

Hari Pratomo

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan hidup suatu organisasi, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia harus diperhatikan supaya suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat berkembang secara baik. Faktor manusia itu sendiri sampai sekarang, menjadi faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi atau perusahaan itu menjalankan usahanya dalam rangka untuk meningkatkan keuntungannya. Tanpa adanya peranan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri tidak mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang pesat. Begitupun dengan Kinerja Karyawan, kinerja karyawan akan muncul jika karyawannya memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari hari sebelumnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tepat waktu.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam produksi dan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan air bahan baku atau air yang kurang bersih, mengolah menjadi air bersih dan sampai mendistribusikan air ke pelanggan. PDAM juga bergerak pada bidang pelayanan jasa. Pada umumnya, jenis usaha jasa lebih banyak mengandalkan kualitas

pelayanan sebagai upaya atau cara untuk memberikan kepuasan kepada pelanggannya. Dalam hal ini, PDAM sebagai perusahaan penyedia air minum dan juga penyedia jasa harus lebih meningkatkan kualitas pelayanannya. Dengan menerapkan strategi yang berorientasi pada pelanggan, maka diharapkan akan mampu memberikan kualitas pelayanan sesuai yang diharapkan oleh pelanggan.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kompetensi serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Musi Palembang (cabang unit pelayanan kilometer 4) kinerja yang terdapat dalam perusahaan ini merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab.

Diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan,

karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai pada PDAM Tirta Musi Palembang cabang unit kilometer 4 masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (cabang unit pelayanan kilometer 4) rendahnya kinerja ditunjukkan dengan pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Ketidaktepatan penyelesaian tugas), pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (Ketidaksesuaian jam kerja), pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja (rendahnya kerjasama).

Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Faktor tersebut adalah peranan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan seseorang yang mengarahkan jalannya suatu perusahaan dan juga menjadi contoh bagi para karyawan. Kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap bawahan/karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi tidak searah. Sudah menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk mengetahui dan mengenal karakteristik karyawannya.

Kepemimpinan transformasional yang sering terjadi di PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4) seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh pegawainya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya. Adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karena masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal. Hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus/menggiatkan pimpinan/bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, kiranya faktor kepemimpinan transformasional dapat menjadi acuan/indikator utama ketidaksesuaian kinerja pegawai yang diharapkan. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari

perilaku – perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan sebagainya.

Kenyataan yang terjadi, di perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi di PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4) bahwa telah ada indikasi – indikasi kalau komitmen diantara karyawannya mulai menurun. Indikasi menurunnya beberapa karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos dan meninggalkan jam kerja. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Di PDAM Tirta Musi Palembang (cabang unit pelayanan kilometer 4) memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan. Contohnya jabatan sebagai pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan S1 manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola arsip) di kerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetesinya

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari PDAM Tirta Musi Palembang (cabang unit pelayanan kilometer 4) tentang adanya pegawai yang masih terlambat, tidak menyelesaikan tugas dan kurang kerja sama yang mengakibatkan kinerja yang menurun, kepemimpinan transformasional yang rendah, menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi dan kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4).**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4) ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4) ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4) ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4).
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4).
3. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4).
4. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja pekerja yang dinilai dari aspek kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompetensi.

3. Bagi Almameter

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompetensi dan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen sumber daya manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio, 2006 . *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.
- Eko, Widodo Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John, 2007, *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Krajcsák, Zoltán, 2018 ,*Relationships between employee commitment and organizational cultures : a theoretical framework* , International Journal of Organizational Analysis, Vol 26.
- Kreitner, Kinicki, 2010, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred, 2006 , *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maiti, Roopekha Baksi & Sanyal, Shamindra Nath, 2018. "*Optimizing the role of organizational Journal of Organizational Analysis*, Vol.26 Issue : 4.
- Mangkuprawira. S Dan Aida V. Hubeis, 2007, *Manajemen mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Megheirkouni. M, 2017 , *Leadership styles and organizational learning inUK for-profit and non-profit sports organizations*. International Journal of Organizational Analysis.
- Meyer, John P & Natalie J. Allen, 1997, *Commitment in the Workplace : Theory, research, and Application*, London : Sage Publications.

- Miner, 2008 , *Organizational Behavior, Performance & Productivity*, State University, New York, at Buffalo.
- Mondy R Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M, 2009 , *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Munawaroh, Siti, 2011 ,*Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan dan Perkembangan*,
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S, 2008 , *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Puja atmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008, *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rothwell, W. J., Stavros, J. M., & Sullivan, R, 2016 . *Practicing organization development : leading transformation and change*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sugiyono, 2014 , *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Yudistira, Cokorda Gede Putra. Dan I Wayan Siwantara, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng*, Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Indeks.