

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Teori Kepemimpinan

Menurut Edy Sutriso (2009:p.227) secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga aspek, yaitu; teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavior theory*), dan teori kepemimpinan situasional (*situational theory*). Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan, antara lain:

1. Pendekatan Teori Sifat

teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang dilahirkan memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin. dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain; takwa, sehat, cakap, jujur, tegas, setia, cerdik, berani, disiplin, dan manusiawi.

2. Pendekatan Teori Perilaku

teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisa dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

3. Pendekatan Teori Situasi

teori situasi mencoba menggambarkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin efektif. Teori kongtingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan dalam diri seorang pemimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa terlepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu akan timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

“Transformational leaders, leaders who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers” Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan yang mampu memiliki efek mendalam dan luar biasa kepada pengikut (Robbins dalam Sahidillah, 2016: p.89). Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang telah direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Modiani dalam fernadi A.D 2016: p.43)).

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing pengikut; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pada pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi tercapai sasaran kelompok (Andrea dan Richard yang dikutip oleh Robbins 2008:p.472). Pemimpin transformasional terlibat dalam Proses, hasil ini dalam urutan tahapan yang mencakup mengenali kebutuhan untuk mengubah, menciptakan visi baru, dan melembagakan perubahan (Tichy and Devanna dalam Sahidillah, 2016: p.89).

2.1.3 Karakteristik-Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Devanna dan Tichy dalam Komsiyah, 2016: p.304, mengemukakan beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yang efektif antara lain:

- a. Mereka mengidentifikasikan dirinya sebagai agen perubahan
- b. Mereka mendorong keberanian dan pengambilan resiko yang berhati-hati
- c. Mereka percaya pada orang lain dan sangat peka terhadap kebutuhan-kebutuhan mereka
- d. Mereka dilandasi oleh nilai-nilai yang membimbing perilaku mereka
- e. Mereka adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (lifelongs learners)
- f. bersifat fleksibel dan terbuka terhadap pelajaran dari pengalaman
- g. Mereka memiliki keterampilan kognitif dan kemampuan untuk mengatasi
- h. kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian
- i. Mereka juga adalah seroang pemimpin yang visioner

2.1.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Bass B.M 1997), yaitu:

a. *Idealized Influence* (karisma)

Pemimpin menampilkan keyakinan, menekankan kepercayaan, mengambil isu-isu yang sulit, menyajikan nilai-nilai mereka yang paling penting, dan menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan konsekuensi etis dari keputusan. Pemimpin seperti dikagumi sebagai pembangkit panutan kebanggaan, loyalitas, kepercayaan, dan keselarasan sekitar tujuan bersama.

b. Gaya kepemimpinan transformasional inspirasional

Pemimpin mengartikulasikan visi menarik dari masa depan, menantang pengikut dengan standar yang tinggi, berbicara optimis dengan antusias, dan memberikan dorongan dan makna untuk apa yang perlu dilakukan.

c. Stimulasi intelektual

Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi, dan keyakinan, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan.

d. Pertimbangan Individual

Pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, kemampuan, dan aspirasi, mendengarkan dengan penuh perhatian, pengembangan lebih lanjut mereka, menasihati, mengajar dan melatih.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Teori Kompensasi

Keadilan adalah suatu fundamental dari sistem kompensasi (Newman dan Milkovich, 2004: p.8) Pernyataan seperti “perlakuan yang adil untuk semua pegawai” merefleksikan sebuah perhatian terhadap keadilan. Tujuan keadilan berusaha untuk menjamin keadilan kompensasi untuk semua individu dalam hubungan ketenagakerjaan. Tujuan keadilan fokus kepada pembuatan sistem kompensasi yang mengenali baik kontribusi pekerja (semakin tinggi kinerja, pengalaman dan training maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan) dan kebutuhan pekerja (memberikan upah minimum, atau asuransi kesehatan).

Menurut Simamora dalam Sagala (2004: p.6), keadilan kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Keadilan Eksternal

Tarif upah yang pantas dengan gaji serta berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara organisasi-organisasi yang dibandingkan. Dua kondisi harus dipenuhi yaitu:

- a. Pekerjaan yang sedang diperbandingkan haruslah sama atau hampir sama.
- b. Organisasi yang disurvei harus serupa ukuran, misi, dan sektornya.

2. Keadilan Internal

Tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan dalam organisasi, nilai ekonomi hasil pekerjaan, atau status sosial sebuah pekerjaan, seperti kekuasaan dan statusnya dalam hierarki organisasi. Keadilan internal berhubungan

dengan kemajemukan gaji diantara hasil pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dalam sebuah organisasi.

3. Keadilan Individu

Individu pekerja merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan kerjanya. Ketika seorang pekerja menerima kompensasi dari hasil pekerjaannya dalam perusahaan, persepsi keadilan juga dapat dipengaruhi oleh dua faktor:

- a. Rasio kompensasi terhadap masukan upaya, pendidikan, pelatihan, ketahanan akan kondisi kerja yang merugikan dari seseorang
- b. Perbandingan rasio ini dengan rasio pekerja lain yang dengannya terjadi kontak langsung.

2.2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengacu kepada semua bentuk penghasilan, berupa uang, layanan berwujud dan manfaat yang karyawan peroleh sebagai bagian dari hubungan kerja (Milkovich dan Newman dalam Suharyanto, 2014: p.188). Kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan keinginan utama seseorang karyawan untuk bekerja (Suwanto dan Priansa dalam Suharyanto, 2014: p.188). Dalam arti luas, kompensasi mempunyai arti, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap (Suwanto dan Priansa dalam Suharyanto, 2014: p.188).

Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, pada suatu hari nanti (Ruky

dalam Suharyanto, 2014: p.189). Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran atau penghargaan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja, terdiri dari dua komponen utama. Komponen tersebut adalah pembayaran berupa uang langsung (*direct financial payments*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, serta bentuk pembayaran tidak langsung (*indirect payments*) dalam bentuk manfaat keuangan (*financial benefit*), misalnya asuransi yang dibayar oleh pengusaha dan liburan (Dessler dalam Suharyanto, 2014:p.189).

2.2.3 Jenis - Jenis Kompensasi

Ruky dalam Suharyanto (2014:p.189) meringkas pendapat beberapa pakar bahwa kompensasi dibagi dalam dua kelompok:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Terdiri dari upah atau gaji pokok dan tunjangan tunai sebagai tambahan upah atau gaji yang diterima setiap bulan atau setiap minggunya, serta tunjangan hari raya keagamaan; bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau hasil kinerja dalam perusahaan; insentif sebagai penghargaan prestasi termasuk komisi tenaga penjualan.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan, didasarkan atas kebijakan pimpinan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari fasilitas atau kemudahan seperti transportasi dan kesehatan, upah atau gaji yang tetap diterima oleh karyawan selama cuti, bantuan dan santunan musibah, bantuan biaya pendidikan, iuran jam sostek yang dibayar perusahaan, serta iuran dana pensiun dan premi asuransi jiwa yang dibayar perusahaan.

2.2.4 Tujuan Kompensasi

Suwanto dan Priansa dalam Suharyanto (2014:p.189) mengemukakan bahwa tujuan system kompensasi meliputi:

1. Menghargai Prestasi Kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya.
2. Menjamin Keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
3. Mempertahankan Pegawai
Dengan sistem kompensasi yang baik, maka para pegawai akan lebih betah bekerja.
4. Memperoleh Pegawai Yang Bermutu
Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
5. Pengendalian Biaya
Sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, akibat dari seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
6. Memenuhi Peraturan
Sistem gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor peraturan yang legal dari pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Sistem penggajian dapat menterjemahkan strategi ke dalam praktek untuk mencapai tujuan dasar perusahaan, meliputi efisiensi, keadilan (*fairness*) dan memenuhi ketentuan pemerintah dan hukum. Efisiensi dinyatakan sebagai peningkatan kinerja, perbaikan kualitas, memuaskan konsumen

dan pemangku kepentingan serta pengendalian biaya (Milkovich dan Newnan, 2005: p.15).

2.2.4 Indikator-Indikator Pemberian Kompensasi

Ada tiga indikator kompensasi menurut Simamora dalam Wijaya (2015:p.40) yaitu:

1. Puas terhadap gaji
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Puas terhadap fasilitas
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
3. Penuas terhadap penunjang
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut (Amstrong dan Baron dalam Can Afni, 2011, p.6).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, p.9). Kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 : 67). “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya (Suwatno, 2011, p.196). Kinerja karyawan yang umum meliputi: kualitas dan hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama dan rasa dapat dipercaya (Robert dan John dalam Sanny Lim, 2012:p.64).

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Kusuma D.M (2013, p.1391) sebagai berikut :

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya hasil kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe seorang yang pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.3 Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:p.22):

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melaui karyawan.

- c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d. Mengembangkan perencanaan tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan.
 - e. Melakukan rencana tindakan.
 - f. Melakukan evaluasi apakah masalah sudah teratasi atau belum.
 - g. Mulai dari awal apabila perlu.

2.3.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2009, p.562) jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Penilaian hanya oleh atasan
- b. Penilaian oleh kelompok lini
- c. Penilaian oleh kelompok staff
- d. Penilaian oleh keputusan komitmen
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- f. Penilaian oleh bawahan atau sejawat

2.3.5 Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Wibowo Tanu (2015:p.62) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

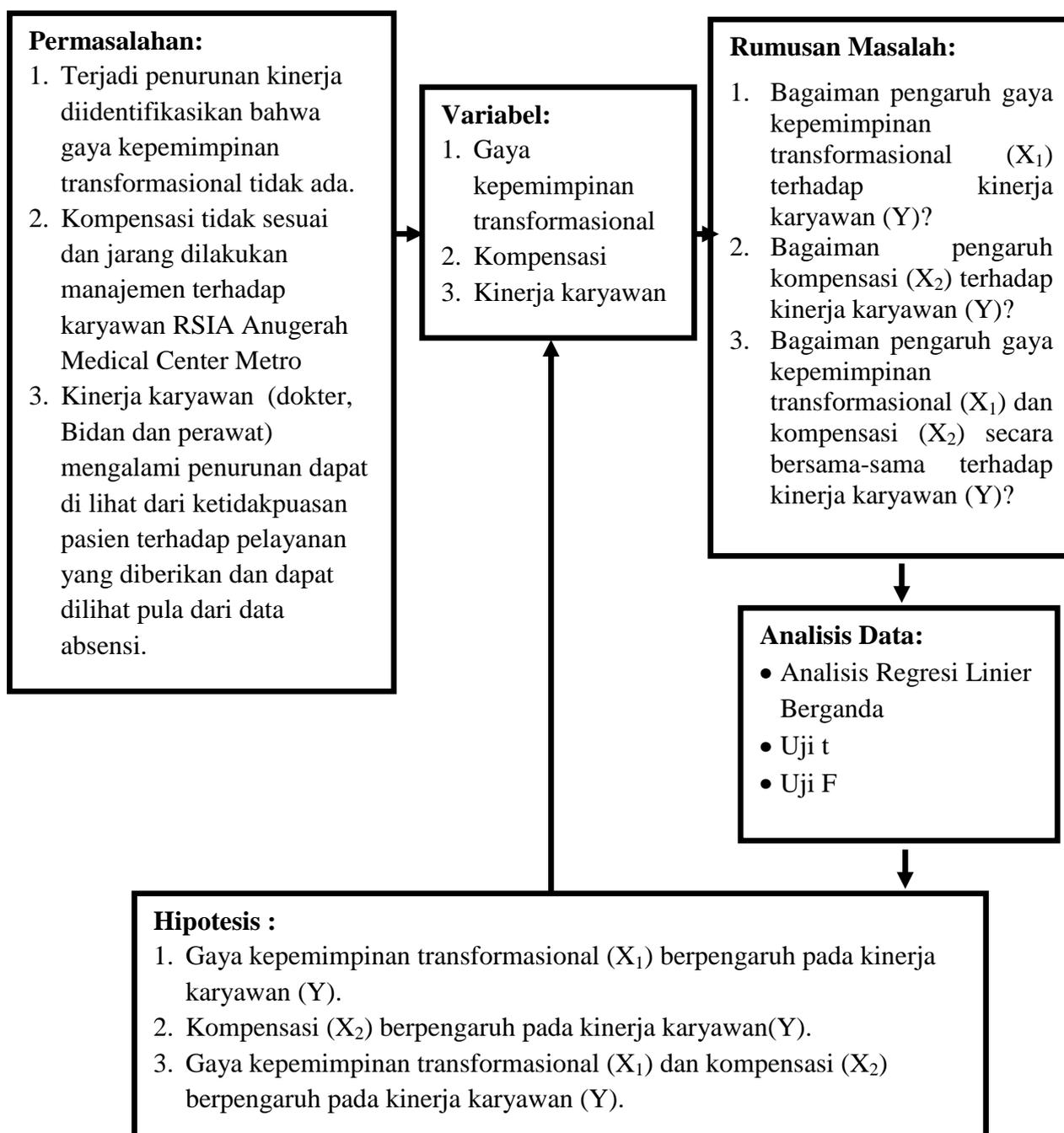
NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil penelitian
			<i>Independen</i>	<i>Dependen</i>	
1	Muhardi (2013)	“ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Investasi dan Promosi Aceh”.	Kepemimpinan dan kompensasi	Kinerja karyawan	gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Investasi dan PromosiAce

2	Shifayasfina Lukel (2016)	Kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK. Kantor cabang Pringsewu	Kepemimpinan transformasional, organisasi citizenship behavior dan komitmen organisasi onal	Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja
3	Chaterine Nathania (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung	Kompensasi	Kinerja karyawan	“Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung”
3	Yuyun Fitri Astuti (2015)	”Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pamella Supermarket 7”	Gaya kepemimpinan transformasional dan Kompensasi	Kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam mengembangkan penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengembangkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan Muhardi (2013) dan Yuyun (2015) yang bergerak dibidang Investasi dan Supermarket. Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan objek yang berbeda yaitu di bidang kesehatan RSIA Anugerah Medical Center Metro.

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1: Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya:

2.5.1 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Menurut Edy Sutriso (2009:p.227) secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi 3 aspek, yaitu; teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavior theory*), dan teori kepemimpinan situasional (*situational theory*) dapat disimpulkan dalam diri seorang pemimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa terlepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu akan timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Modiani dalam Fernadi A.D, 2016:p,43).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhardi (2013) dan Shifayafina Lukel (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional (X₁) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro.

2.5.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Dalam teori keadilan dijelaskan bahwa keadilan adalah suatu fundamental dari sistem kompensasi (Newman dan Milkovich, 2004: p.8) Pernyataan seperti “perlakuan yang adil untuk semua pegawai” merefleksikan sebuah

perhatian terhadap keadilan. Tujuan keadilan berusaha untuk menjamin keadilan kompensasi untuk semua individu dalam hubungan ketenagakerjaan. Tujuan keadilan fokus kepada pembuatan sistem kompensasi yang mengenali baik kontribusi pekerja (semakin tinggi kinerja, pengalaman dan training maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan) dan kebutuhan pekerja (memberikan upah minimum, atau asuransi kesehatan). Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan keinginan utama seseorang karyawan untuk bekerja (Suwanto dan Priansa dalam Suharyanto, 2014:p.188).

Dalam penelitian terdahulu oleh Nathania (2016) dan Monica Indrawan Putri (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H₂ : Kompensasi (X₂) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro.

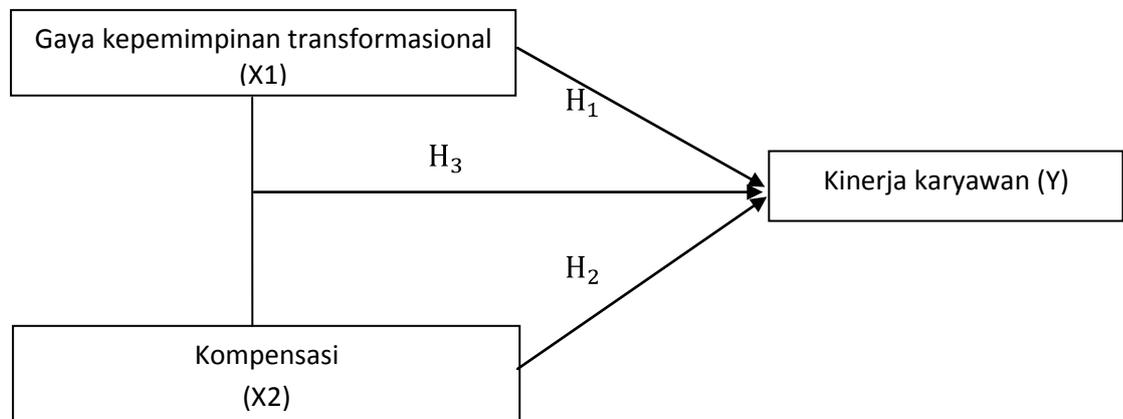
2.5.3 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Can Afni, 2011: p.6).

Dalam penelitian terdahulu oleh Yuyun fitri astuti (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H₃ : Gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan kompensasi (X₂) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2.2 Model Penelitian

Hipotesis dalam Penelitian ini yaitu :

- H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y)
- H₂ : Kompensasi (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y)
- H₃ : Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y)