

## **BAB II**

# **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PARADIGMA PENELITIAN**

### **2.1 Kajian Pustaka**

#### **2.1.1 Gaya kepemimpinan**

Menurut Sofiyandi dalam Rizaldi (2017), Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuantujuan tertentu. definisi gaya kepemimpinan menurut Rizaldi (2017), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

##### **2.1.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bass dalam Yukl (2010:305), kepemimpinan transformasional adalah lebih untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut, dengan kepemimpinan ini dia menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Robbins (2010:473) menyatakan kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya

dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Menurut (Handoko, 2011), kepemimpinan transformasional, merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran.

(Wang and Courtright, *et. Al*, 2011) *Transformational leadership aligns the goals and values of team members, and fosters collective optimism, team efficacy, and identification with the team, which in turn leads to improved performance among employees and the organization.*

Menurut (Burns dalam Dewi, 2012:15) menyatakan kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin).

Menurut Indrayanto *et al* (2013) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat,

berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan.

Kim (2014, p. 398), “*transformational leadership have the ability to transform organizations through their vision for the future, and by clarifying their vision, they can empower the employees to take responsibility for achieving that vision.*” *These leaders typically display four different behaviors: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration*

Indikator dalam jurnal Rahmadin (2010), yaitu merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional antara lain Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (charisma), Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (inspirational), Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual (individualized consideration), Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (intelektual stimulation).

#### **2.1.1.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Indikator gaya kepemimpinan Transformasional menurut (Rahmadin, 2010) :

1. Karisma (*Charisma*)

Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya.

2. Inspirasi (*Inspirational*)

Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya.

3. Perilaku Dan Perhatian terhadap anak buah yang sifatnya individual  
(*Individualized Consideration*)

Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual.

4. Menstimulasi Pemikiran / Ide-Ide ( *Intelektual Stimulation*)

Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya.

Dari definisi di atas di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal yang nantinya dapat membuat tingkat kedewasaan karyawan dan dapat menginspirasi dan mecurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi, sehingga membuat para pengikutnya menyadari kepentingan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan sendiri demi organisasi untuk mencapai hasil yang luar biasa agar tercapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan.

## **2.1.2 Promosi Jabatan**

### **2.1.2.1 Definisi Promosi Jabatan**

Menurut Dessler Dalam Naveed, *et. al* (2011:302), menyatakan bahwa promosi jabatan dikatakan terjadi ketika seorang karyawan dapat bergerak naik dalam hierarki jabatan dalam suatu organisasi ke tempat yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut Ardana, *et. al* (2012) menyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan pada karyawan akan memberikan dampak serta manfaat yang positif bagi perusahaan yaitu dalam meningkatkan disiplin kerjanya. Salah satu kegiatan

promosi yang diperuntukan guna menjamin kondisi yang baik sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi maka tenaga kerja mampu memberikan outcome yang tinggi pula.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa promosi jabatan ialah perubahan posisi pekerjaan di mana posisi pekerjaan naik menjadi lebih tinggi sehingga tanggungjawab pekerjaan bertambah seiring penghasilan juga meningkat. Dalam ketentuan pemberian promosi jabatan ada faktor-faktor yang harus dikaji ulang oleh perusahaan, yaitu pengalaman, kecakapan dan gabungan antara pekerjaan sebelumnya dan keahliannya.

Menurut Mustapha dan Zakaria (2013), menyatakan “promosi jabatan memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja”. Setiap perusahaan atau instansi harus mempertimbangkan peluang promosi bagi karyawan yang telah memenuhi kriteria dan syarat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi agar mereka merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Siagian (2015:169) Promosi adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.

*(Persada, S, 2017) promotion is related to several assessments, each criteria can be known from the interests of the talented. Which can be trusted is the full results that can be the responsibility when carrying out tasks in Achievement is the result of the results and results owned by employees in carrying out their work based on the rules given. The following criteria used to support an employee consist*

*of seven criteria : intelligence, planning, dependency, behavioral reactions, job failure, amount of work, job knowledge.*

#### **2.1.2.2 Jenis - Jenis Promosi Jabatan**

Ada beberapa jenis promosi menurut Hasibuan dalam Agustin Basriani (2017) yaitu :

1. Promosi Tetap (Permanent Promotion) yaitu kenaikan pangkat atau jabatan seseorang yang sudah pasti, artinya menurut ketentuan yang berlaku rutin, tetap dan tidak akan berubah lagi.
2. Promosi Sementara (Temporary Promotion) yaitu seseorang yang dinaikkan pangkat atau jabatan untuk sementara waktu, guna mengisi jabatan yang sedang kosong karena sesuatu sebab tetapi apabila jabatan telah diisi oleh pejabat tetap maka pejabat sementara akan di turunkan kembali kejabatan sebelumnya.
3. Promosi Kering (Dry Promotion) yaitu seseorang yang pangkat atau jabatannya dinaikkan dan disertai dengan peningkatan bobot tugas, wewenang dan tanggung jawab tetap tidak disertai dengan naiknya upah atau gaji.
4. Promosi Kecil (Small Scale Promotion) yaitu promosi yang berupa pemindahan seseorang dari jabatan yang kurang berarti, artinya jabatan yang kurang meminta keterampilan kejabatan yang lebih berarti atau lebih penting karena di tuntut untuk meminta keterampilan yang tinggi tetapi tidak disertai dengan kenaikan pangkat atau jabatan.

Dapat dikatakan bahwa promosi tetap dilakukan apabila karyawan sudah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, promosi sementara dilakukan karena adanya kekosongan jabatan yang harus segera di isi, promosi

kering dapat meningkatkan jabatan seseorang ke jabatan yang lebih tinggi tetapi gaji tidak naik dan promosi kecil, promosi yang dilakukan tanpa disertai kenaikan jabatan atau pangkat.

### **2.1.2.3 Indikator Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan dalam Agustin Basriani (2017), menyebutkan beberapa indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

1. Kejujuran adalah karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin adalah karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
3. Prestasi Kerja adalah karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
4. Kerjasama adalah karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
5. Kecakapan adalah karyawan harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik, dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang teru-menerus dari atasannya.

6. Loyalitas adalah karyawan harus loyal dalam membela perusahaan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.
7. Kepemimpinan adalah dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.
8. Pendidikan adalah karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
9. Komunikatif adalah karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, promosi jabatan Dapat diartikan sebagai kenaikan jabatan atau perpindahan posisi pada level yang lebih tinggi dalam organisasi yang menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Definisi Kompensasi**

Menurut Ardana (2012:153) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan.

Menurut Dhermawan, et. al (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan



kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Menurut Nasution (2013) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Mondy dan Neo dalam Panudju (2013) menyatakan bahwa jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non- finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain sebagai berikut sistem penggajian yang ada, kesejahteraan yang diberikan organisasi, keadilan dalam pengupahan, penghargaan pada prestasi, promosi jabatan.

(Wekesa & Nyaroo, 2013), Compensation is one of the basic reasons for employees to find work and compensation including all types of rewards, both intrinsic and extrinsic, received as a result of work by employees.

(Mohrman & Odden in Yamoah, 2013), stated that compensation for employees would be approved and approved by the company.

Menurut Larbi (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2016).

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya, Sedangkan menurut Nawawi (2011 : 314), kompensasi adalah penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.1.3.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama, Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja, Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan , Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.
6. Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh buruh, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari, contoh : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

### **2.1.3.3 Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Gaji, Merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara utuh.

2. Penghargaan, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
3. Upah Insentif, merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
4. Asuransi, merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.
5. Fasilitas, merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
6. Tunjangan, merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

Dari uraian diatas maka disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Definisi Kinerja**

Menurut Wibowo (2010:47) Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Wulantika dan Putri (2018) Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi tempat bernaung.

Menurut Fatchur *et al.* (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun dalam kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing – masing, maka dari itu kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut menurut Basri dikutip dari Sinambela (2012:06) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Torang, 2013 : 74) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2014) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja, kuantitas kerja diukur dari hasil sesuai target, tidak menunda-nunda pekerjaan dan loyalitas dalam bekerja.
2. Kualitas Kerja, kualitas diukur dari pengerjaan tugas sesuai prosedur yang berlaku, dan seorang pemimpin puas dengan kinerja pegawai.
3. Waktu Kerja, ketepatan waktu diukur dari kehadiran, yaitu datang ke kantor, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bersedia kerja diluar jam kerja
4. Kerja sama dengan orang lain, kerja sama dengan seorang pimpinan, kerja sama dengan rekan kerja, dan kerja sama dengan bawahan, dengan kerja sama tersebut kinerja pegawai pun pastinya akan meningkat dan akan terbantu dalam segala hal.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	I Gede Adi Indrawan (2018) ISSN : 2580-3220	<p><b>Judul :</b></p> <p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kustodian Sentral Efek Indonesia.</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Analisis Regresi Berganda</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>Sampel jenuh sebanyak 30 karyawan</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, Promosi jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama - sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.	<p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b></p> <p>Variabel yang diteliti adalah gaya Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan</p>
2	Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana (2014) ISSN : 2337-3067	<p><b>Judul :</b></p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan.</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Analisis Linier Berganda</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>Sampel Jenuh terhadap 62 karyawan</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi, secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	<p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Tidak meneliti variabel Motivasi</p> <p><b>Persamaan :</b></p> <p>Variabel yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
3	Rudi Prasetyo Ardi (2016) ISSN : 2442-44339	<p><b>Judul :</b></p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang.</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Analisis regresi</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>Sampel Jenuh terhadap 44 responden</p>	<p>Hasil penelitian didapatkan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerjai, promosi jabatan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. dan berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kompensasi diperoleh hasil yang valid untuk semua indikator.</p>	<p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja</p> <p><b>Persamaan :</b></p> <p>Variabel yang diteliti adalah Promosi Jabatan dan Kompensasi</p>
4	Zulkarnaen, I Nyoman Sudarma (2018) ISSN : 2302-8912	<p><b>Judul :</b></p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Bandung.</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Analisis regresi linier berganda</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>Sampel jenuh terhadap 31 responden</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan restoran warung taulan Bandung.</p>	<p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Tidak meneliti variabel kepuasan kerja dan tempat penelitian berbeda, metode dan sampelnya pun beda</p> <p><b>Persamaan :</b></p> <p>Meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi</p>



5	Dwiki Satria Ramadhani, Mudji Rahardjo (2016) ISSN : 2337-3792	<p><b>Judul :</b> Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero).</p> <p><b>Metode :</b> Analisis regresi</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh terhadap 78 karyawan</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi secara bersama - sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	<p><b>Perbedaan :</b> Tidak meneliti variabel Komitmen Organisasi</p> <p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi</p>
6	Sarboini (2016) ISSN : 2443-2067	<p><b>Judul :</b> Performance Of Employees And Impact On Promotion Of Position.</p>	The result of this study indicate a positive promotion of employee performance	<p><b>Perbedaan :</b> Tidak meneliti dua variabel, metode dan sampel berbeda, dan tempat penelitian berbeda</p> <p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti adalah Promosi Jabatan</p>
7	Samuel Tulenan (2015) ISSN : 2303-11	<p><b>Judul :</b> The effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado.</p>	The result of this study indicate a comparison and work environment have a partial effect on employee performance	<p><b>Perbedaan :</b> Tidak meneliti Variabel Lingkungan Kerja</p> <p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti adalah Kompensasi</p>
8	Prayoga Setia Darma (2017) ISSN : 2599-3402	<p><b>Judul :</b> The Effect Of Compensation on Satisfaction and Employee Performance.</p>	The results of this study indicate that compensation and job satisfaction are significant to employee performance	<p><b>Perbedaan :</b> Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja</p> <p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti adalah kompensasi</p>

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang lebih memperhatikan bawahannya dengan lebih memberikan motivasi, menstimulasikan ide – ide dan tentunya dapat selalu mengarahkan dan memberikan inspirasi terhadap para bawahannya yang lain, sehingga para bawahan pun merasa termotivasi dan memiliki kepercayaan dan nilai tersendiri terhadap seorang pemimpin, dan jika para bawahan memiliki kepercayaan dan termotivasi terhadap seorang pemimpin maka kinerja dalam perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pun akan meningkat. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau agar tujuan perusahaan tercapai tentunya dengan meningkatkan kinerja para karyawannya, kinerja karyawan biasanya timbul oleh beberapa faktor, salah satunya bisa seperti kepuasan karyawan, rasa aman dan nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri yang memperlihatkan perasaan karyawan

apakah senang atau tidak dalam melakukan sebuah pekerjaan yang mereka kerjakan dan penghasilan yang melebihi harapan mereka, hal ini mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan, rekan kerja, dan kompensasi. promosi jabatan adalah kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan dalam sebuah perusahaan, yang berarti karyawan tersebut memiliki tugas yang baru dan tentunya tanggung jawab yang besar, kenaikan jabatan dapat dilihat jika karyawan tersebut berprestasi akan pekerjaannya, lalu dilihat dari pendidikannya, komunikatifnya, kecakapannya, kedisiplinannya selama bekerja, loyalitasnya terhadap perusahaan tersebut, memiliki jiwa kepemimpinan, dan tentunya memiliki kejujuran yang tinggi, promosi jabatan pengaruhnya akan sangat positif terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan tersebut sudah berprestasi dan tingkat pendidikannya tinggi tentunya sudah memenuhi syarat untuk kenaikan jabatan. karena jika karyawan tersebut naik jabatannya tentunya akan membantu dalam kinerja perusahaan tersebut, apalagi jika promosi jabatan terjadi terhadap karyawan yang masih muda tentunya akan sangat positif dan dapat menggantikan pegawai yang sudah lanjut usia atau yang akan pensiun, ini bisa menjadi hal yang positif karena jika karyawan sudah memenuhi syarat untuk promosi jabatan tapi tidak terjadi maka karyawan tersebut tidak akan berkembang dan perusahaan akan sangat menyia-nyaiakan tenaga kerja yang berkualitas, maka dari itu promosi jabatan dirasa akan berpengaruh positif dan saling berkerterkaitan terhadap kinerja pegawai pada sebuah perusahaan.

Lalu kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka selama diperusahaan, kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan, terutama terhadap perusahaan yang saya teliti

yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung yaitu perusahaan yang bergerak di sektor keuangan, tentunya harus ada kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, kompensasi itupun bisa berupa upah, gaji, fasilitas, tunjangan, ataupun uang insentif, agar para pekerja pun dapat termotivasi dalam bekerja, karena dengan adanya kompensasi para karyawan pun akan semangat dalam bekerja dan tidak akan terbebani oleh pekerjaan. Oleh karena itu kompensasi dengan kinerja sangat berkerterkaitan karena dengan adanya kompensasi terhadap perusahaan para pekerja yang bekerja pun akan merasa puas, akan betah, karena selama ada kompensasi dari perusahaan para pegawai akan mendapatkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, dan jika pegawai sudah puas, aman dan nyaman terhadap kerjanya, maka para pegawai pun akan memperlihatkan kualitas kinerja mereka, tetapi kompensasi tidak terlalu berpengaruh untuk meningkatkan kinerja terhadap perusahaan, namun hal ini seperti memotivasi para pegawai dalam bekerja, tentu ini menjadi hal yang positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.

Dapat diindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan sebuah kompensasi yang tepat akan mempengaruhi bentuk peningkatan kinerja dalam sebuah perusahaan, maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan yang sesuai dan kompensasi yang tepat perlu diterapkan pada organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan mereka, Maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, dan kompensasi sama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perusahaan PT. Bank

Rakyat Indonesia Cabang Bandung, atau dapat dikatakan berpengaruh secara simultan



**Gambar 2.1**  
**Keterkaitan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### **2.2.1 Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

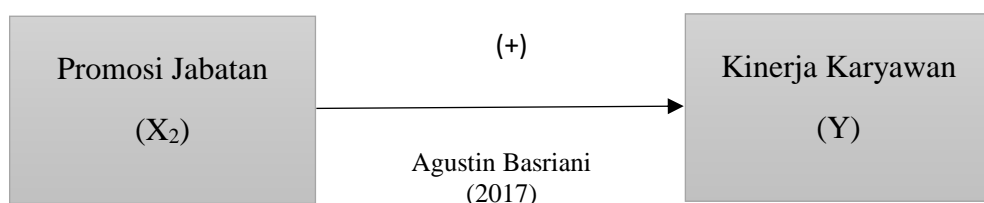
Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Gaya kepemimpinan transformasional sangat ada keterkaitannya terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung, karena jika sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya dapat diterima baik oleh para bawahan, maka para bawahan pun tidak akan terbebani dalam urusan pekerjaan dan nantinya akan meningkatkan kualitas kinerja mereka, dan ini akan mengurangi tingkat kesalahan seseorang dan tingkat stress seseorang dalam pekerjaannya, sehingga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hasil penelitian ini diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan adanya beberapa hasil dari penelitian – penelitian terdahulu.

Diperkuat dari hasil penelitian Roy Johan Agung Tucunan, dan I Gede Riana (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi

dan Kinerja Karyawan pada PT. Pandawa, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Fanni Adhistya Italianni (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Traansformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai pada Departement SDM PT. Semen Gresik (Persero), dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Lidya Rorimpandey (2013) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan.



**Gambar 2.2**  
**Keterkaitan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### **2.2.2 Keterkaitan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

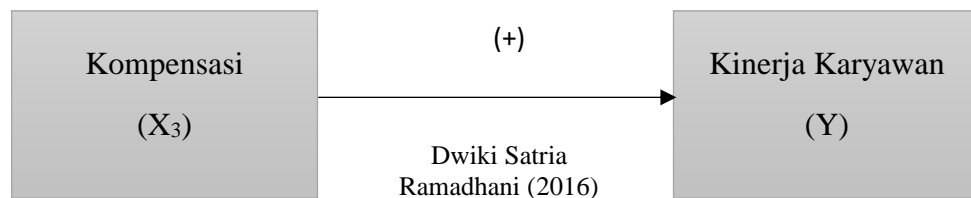
Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Promosi Jabatan sangat ada keterkaitannya terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Bandung, karena jika promosi yang sesuai dengan capaian prestasi kerja seorang karyawan dan karyawan tersebut sudah memenuhi syarat untuk kenaikan jabatan atau promosi jabatan maka karyawan tersebut akan memiliki tanggung jawab yang besar akan tugas baru karena kensikan jabatan, jika hal ini terjadi pada karyawan tentunya karyawan akan merasa sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dalam hasil penelitian ini diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan adanya beberapa hasil dari penelitian – penelitian terdahulu. Diperkuat dari hasil penelitian Afrida Hayati Ritonga dan Angreni Atmei Lubis (2015) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Agustin Basriani dan Martina (2017) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASMA PUJA di Pekanbaru, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Puji Fatmawati (2013) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi

jabatan memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Hendra Jayusman dan Siti Khotimah (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin barat, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di sebuah perusahaan.



**Gambar 2.3**  
**Keterkaitan Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### **2.2.3 Keterkaitan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Kompensasi sangat ada keterkaitannya terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Bandung, karena jika kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dan diberikannya tugas oleh pemimpin maka para karyawan berhak untuk mendapatkan kompensasi yang tepat, apalagi jika pekerjaan tersebut menyangkut keselamatan dalam bekerja karena itu kompensasi harus ada



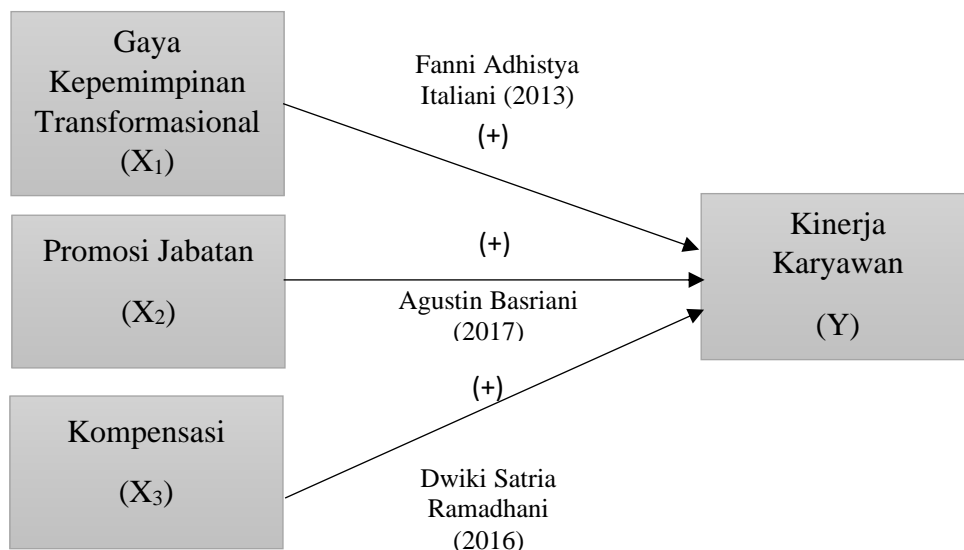
dalam setiap perusahaan untuk menciptakan raa aman dan nyaman saat sedang melakukan pekerjaan, jika kompensasi yang diterapkan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan para karyawan tentunya hal ini akan mengakibatkan para karyawan pun akan merasa sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dalam hasil penelitian ini diduga bahwa kompensasi memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan adanya beberapa hasil dari penelitian – penelitian terdahulu. Diperkuat dari hasil penelitian Kadek Ferrani Paramitadewi (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Toni Andiarso (2017) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai : Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada Dinas dan Kebudayaan Kabupaten Batang, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Dwiki Satria Ramadhani (2016) Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teguh Budi Santosa (2014) Analisis pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap

Kinerja, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya secara simultan.

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di sebuah perusahaan.



**Gambar 2.4**  
**Keterkaitan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **2.2.4 Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja, diduga dari variabel  $x_1$ ,  $x_2$ ,  $x_3$  sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan saling keterkaitan satu sama lain terhadap variabel  $Y$  yaitu kinerja.

Diperkuat dari hasil penelitian Silviana Damayanti dan Sri Harini (2018) Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi sama - sama memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kepuasan kerja pengaruhnya secara simultan.

I Gede Adi Indrawan (2018) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kustodian Sentral Efek Indonesia, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan sama - sama memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kepuasan kerja pengaruhnya secara simultan.

Hendra Jayusman dan Siti Khotimah (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Kota Waringin barat, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan sama - sama memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan

terhadap kinerja pegawai pengaruhnya secara simultan.

Defy Kurniawan (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi sama - sama memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya secara simultan.

Toni Andiarso (2017) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai : Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada Dinas dan Kebudayaan Kabupaten Batang, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya secara simultan.

Hanna Puspa Dwi Kartika Nusantari (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi Pada PT. Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya secara simultan.

Zulkarnaen dan I Nyoman Sudarma (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif

dan saling berketerkaitan terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya secara simultan.

Dwiki Satria Ramadhani (2016) Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik – Jawa Timur, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya secara simultan.

Teguh Budi Santosa (2014) Analisis pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan keterkaitan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya secara simultan.

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

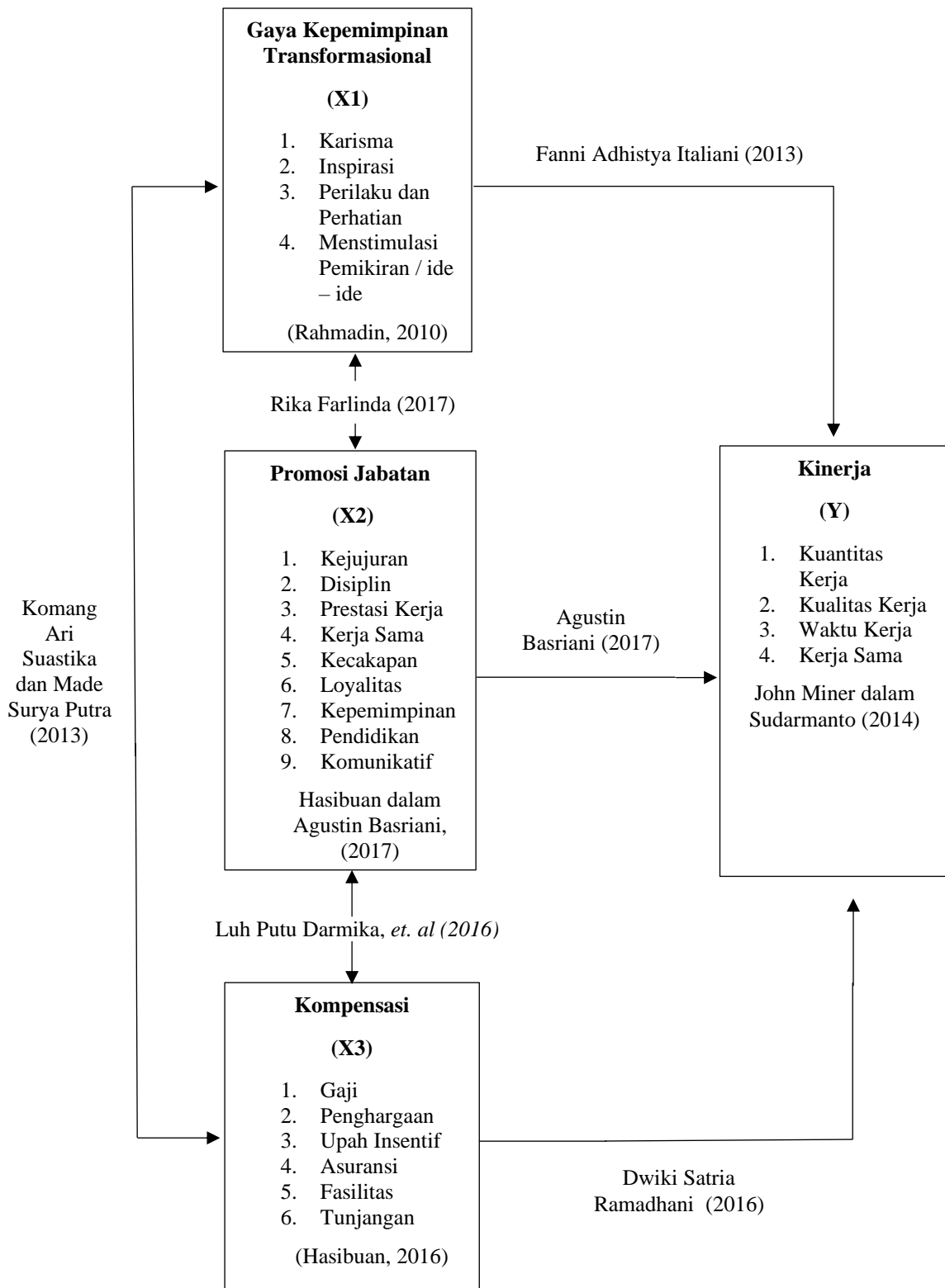
### **2.2.5 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan Dan Kompensasi**

Menurut Rika Farlinda (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Global Express Sejahtera Samarinda, dalam penelitian ini menyatakan bahwa besarnya hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan

Transformasional dan Promosi Jabatan secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan PT. Global Express Sejahtera Samarinda.

Menurut Komang Ari Suastika dan Made Surya Putra (2013) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja pada PT. Jamsostek, dalam penelitian ini menyatakan bahwa besarnya hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja di lingkungan PT. Jamsostek.

Menurut Luh Putu Darmika, Gede Putu Agus Jana Susila dan I Wayan Bagia (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort, dalam penelitian ini menyatakan bahwa besarnya hubungan antara variabel Promosi Jabatan dan Kompensasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort.



**Gambar 2.5**  
**Pradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2018:134). Maka dari itu penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 :Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.

Hipotesis Utama :

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara simultan.