

BAB III

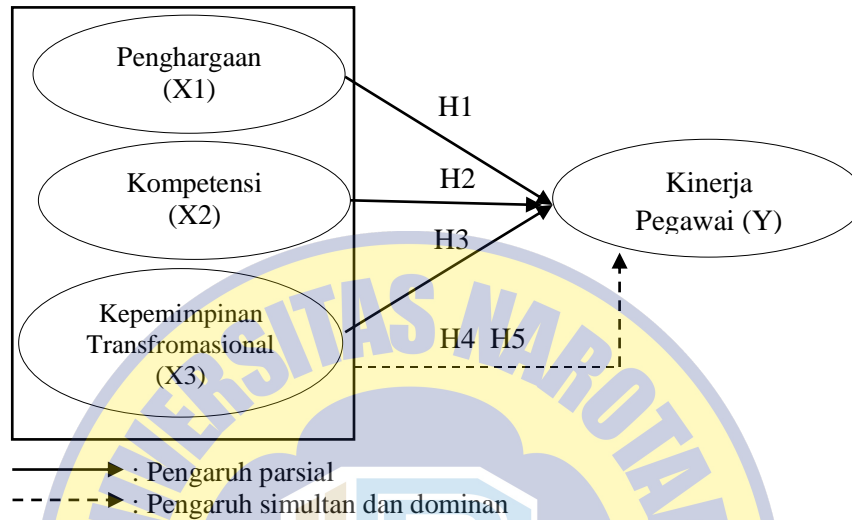
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Penghargaan, Kompetensi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai" menguraikan hubungan kompleks antara variabel-variabel utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penghargaan sebagai variabel pertama merujuk pada bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai hasil dari pencapaian kinerja yang baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan memacu semangat kerja mereka. Kompetensi, sebagai variabel kedua, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dan lebih efisien. Kepemimpinan transformational, variabel ketiga, adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi pegawai dengan visi dan nilai-nilai yang kuat, mendorong mereka untuk mencapai potensi maksimal mereka. Melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana ketiga faktor ini, penghargaan, kompetensi, dan kepemimpinan transformational, secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai, yang diukur melalui hasil kerja, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka konseptual ini mengasumsikan bahwa penghargaan yang tepat, kompetensi yang memadai, dan kepemimpinan transformational yang efektif saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.



Gambar III.1

Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai

Luthans (2018), menejlskan bahwa penghargaan berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Luthans menyatakan bahwa penghargaan, baik yang bersifat material maupun non-material, berfungsi sebagai insentif yang mendorong pegawai untuk berperilaku lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat memperkuat perilaku positif, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong pegawai untuk berkomitmen lebih besar terhadap tujuan organisasi. Penghargaan yang efektif tidak hanya mengakui pencapaian individu, tetapi juga

menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan pegawai.

Ramadhan, et. al., (2022), Herawati, et, al., (2022), Azizah, Betar (2023), menyatakan penghargaan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus atau non-finansial seperti pengakuan dan apresiasi, mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif.

Dengan mengakui dan menghargai pencapaian serta usaha pegawai, organisasi tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan inovasi. Temuan ini konsisten di berbagai studi yang menggarisbawahi pentingnya penghargaan sebagai alat strategis dalam pengelolaan kinerja pegawai.

H1: Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Luthans (2018), menjelaskan bahwa kompetensi berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Luthans menekankan bahwa kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan, secara langsung berkontribusi pada kemampuan individu untuk menjalankan tugas dengan efektif. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, beradaptasi dengan perubahan, dan mengatasi tantangan

yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain, individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka dapat memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara optimal, serta menghadapi situasi kerja dengan sikap yang sesuai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Krisnawati dan Bagia (2021), Hapsah, et. al., (2023), Mulyani dan Nurhadian (2023) kompetensi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi yang mencakup pengetahuan mendalam, keterampilan teknis, dan sikap yang sesuai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam tugas mereka.

Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk menangani pekerjaan dengan lebih efisien, mengatasi tantangan dengan lebih baik, dan memberikan hasil yang lebih memuaskan. Hal ini karena kompetensi mempengaruhi cara pegawai menyelesaikan tugas, beradaptasi dengan perubahan, dan menyelesaikan masalah, yang secara keseluruhan berdampak positif pada efektivitas dan produktivitas kerja mereka.

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Luthans (2018), menjelaskan kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Luthans (2018), juga menjelaskan bahwa pemimpin transformasional, melalui kemampuan mereka untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan, dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Dengan menciptakan visi yang inspiratif, memberikan dukungan individual, dan mendorong inovasi, pemimpin transformasional dapat mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan ini juga berperan dalam mengembangkan kemampuan dan potensi individu, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dan peningkatan produktivitas keseluruhan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Fadilah, et, al., (2023), Saiin dan Nurqamarani (2023), Iskandar dan Hasbi (2024) kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada pemberdayaan, motivasi, dan inspirasi, dapat secara positif mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan menciptakan visi yang jelas, memotivasi tim untuk mencapai tujuan lebih tinggi, dan memberikan dukungan serta pengembangan individu, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai, tetapi juga mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu mengarahkan energi dan potensi pegawai menuju pencapaian hasil yang lebih baik dan inovatif dalam organisasi. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.3 Pengaruh Penghargaan, Kompetensi, dan Kepemimpinan

Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Penghargaan, kompetensi, dan kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Masing-masing elemen ini berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai, dan interaksi antara ketiganya menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Penghargaan berfungsi sebagai motivasi yang langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Penghargaan bukan hanya berupa imbalan finansial, tetapi juga mencakup pengakuan non-finansial yang memperkuat rasa apresiasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai, mereka lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efisien. Karyawan yang memiliki pengetahuan mendalam, keterampilan teknis yang relevan, dan sikap yang positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi yang tinggi mendukung pegawai dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan cara yang produktif.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin

transformasional tidak hanya memotivasi melalui visi dan arahan, tetapi juga dengan memberikan dukungan emosional dan memfasilitasi pengembangan profesional. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan perubahan, yang mempengaruhi pegawai untuk berkontribusi lebih baik dan bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Ketika penghargaan, kompetensi, dan kepemimpinan transformatif diterapkan secara simultan, mereka saling memperkuat satu sama lain. Penghargaan mendorong motivasi, kompetensi menyediakan dasar untuk pelaksanaan tugas, dan kepemimpinan transformatif memberikan dukungan dan inspirasi. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya sinergi antara ketiga elemen ini, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan efektivitas tim kerja secara keseluruhan.

H4: Penghargaan, Kompetensi dan Kepemimpinan Transformatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.4 Kepemimpinan transformatif berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformatif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan ini secara langsung memengaruhi motivasi, inspirasi, dan pengembangan individu dalam organisasi. Kepemimpinan transformatif melibatkan pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan antusiasme di kalangan pegawai dengan mengkomunikasikan visi yang jelas dan

inspiratif serta memberikan dukungan emosional dan intelektual. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai:

Pemimpin transformasional menginspirasi pegawai dengan visi yang jelas dan menarik, yang memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih dari sekadar memenuhi tugas rutin. Dengan menetapkan tujuan yang menantang dan memberikan makna yang lebih dalam pada pekerjaan mereka, pemimpin ini mampu membangkitkan semangat dan dedikasi pegawai. Motivasi yang tinggi ini langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja, karena pegawai merasa lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pengembangan pribadi dan profesional pegawai. Pemimpin transformasional memberikan umpan balik yang konstruktif, mendorong pembelajaran, dan mendukung pertumbuhan karir pegawai. Dengan membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, pemimpin ini memastikan bahwa pegawai memiliki alat dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk mencapai kinerja tinggi.

Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan pegawai. Dengan mengutamakan hubungan yang kuat dan komunikasi yang terbuka, pemimpin ini meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan yang tinggi sering kali berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih besar, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan pemecahan masalah kreatif dengan memberikan kebebasan dan dorongan bagi pegawai untuk

mengeksplorasi ide-ide baru. Pemimpin yang transformasional menghargai inisiatif dan keberanian untuk mencoba hal-hal baru, yang sering kali mengarah pada peningkatan kinerja dan pencapaian hasil yang lebih baik.

Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang dominan karena gaya kepemimpinan ini tidak hanya memotivasi dan menginspirasi pegawai tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Semua faktor ini bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, menjadikannya faktor yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

H5: Kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

