

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penghargaan

2.1.1.1 Definisi Penghargaan

Hafiza et, al., (2023) mendefinisikan penghargaan sebagai norma timbal balik yang mencerminkan kewajiban organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta memberikan apresiasi atas usaha yang mereka lakukan. Dalam konteks ini, penghargaan dianggap sebagai bagian dari etika organisasi yang melibatkan dua aspek utama: kemampuan organisasi untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan oleh karyawan dan pengakuan yang pantas atas kontribusi mereka. Hal ini menekankan bahwa penghargaan bukan hanya sekedar pemberian imbalan finansial, tetapi juga mencakup upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar dan emosional karyawan.

Selain itu, penghargaan yang efektif melibatkan pengakuan yang nyata terhadap usaha dan kontribusi karyawan, yang dapat berupa pujian, penghargaan non-finansial, atau pengakuan publik. Ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan sistem penghargaan yang holistik, di mana imbalan finansial dan non-finansial saling melengkapi untuk membangun motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan cara ini, penghargaan tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga memperkuat hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi.

Mulyadi dan Setyawan (2001) menjelaskan bahwa penghargaan berfungsi sebagai sistem kinerja yang dirancang untuk mengarahkan perhatian karyawan dari kepentingan pribadi mereka menuju pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi, tetapi juga sebagai mekanisme untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat memfokuskan energi dan usaha karyawan pada pencapaian hasil yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Dengan menggunakan penghargaan sebagai alat untuk menyelaraskan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi, maka tercipta sinergi yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Ini berarti bahwa penghargaan membantu mengintegrasikan tujuan pribadi karyawan dengan tujuan strategis organisasi, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien. Sinergi ini memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan potensi penuh dari karyawan dalam upaya mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Saputra (2017) mengemukakan bahwa penghargaan berfungsi sebagai bentuk motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Menurutnya, penghargaan tidak hanya bertindak sebagai insentif untuk meningkatkan semangat kerja, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar memberikan performa terbaik mereka. Penghargaan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, karena mereka merasa usaha mereka dihargai dan diakui.

Saputra (2017) juga menekankan pentingnya sistem kompensasi yang efektif dalam memastikan kepuasan karyawan. Sistem kompensasi yang baik harus mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka dan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diterima, mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen dan bekerja dengan produktif, sehingga berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan perusahaan.

Nugroho (2006) memandang penghargaan sebagai hadiah atau imbalan yang diberikan untuk mendorong individu agar lebih giat dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka. Dalam pandangannya, penghargaan bukan hanya sekadar bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai alat motivasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar terus berkembang dan meningkatkan hasil kerja mereka. Dengan memberikan penghargaan, organisasi memberikan dorongan tambahan yang mendorong individu untuk melakukan usaha lebih dan memperbaiki kinerja mereka.

Lebih lanjut dan Nugroho (2006) menjelaskan bahwa penghargaan berfungsi sebagai insentif yang dirancang untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang. Penghargaan tidak hanya merayakan pencapaian yang sudah ada, tetapi juga bertindak sebagai pendorong untuk pencapaian yang lebih tinggi di masa depan. Dengan demikian, penghargaan memainkan peran penting dalam membentuk pola pikir karyawan untuk terus berusaha dan berkembang, sehingga mereka dapat mencapai performa yang lebih baik dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi.

Henri Simamora (2004) mendefinisikan penghargaan sebagai insentif yang menghubungkan bayaran dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam definisinya, penghargaan dianggap sebagai mekanisme untuk mengaitkan imbalan finansial dengan hasil kerja, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Penghargaan ini memberikan dorongan tambahan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

Lebih lanjut, Simamora (2004) menjelaskan bahwa penghargaan berfungsi sebagai alat strategis untuk mendorong karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan adanya penghargaan yang terkait langsung dengan pencapaian dan kinerja, karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dengan kata lain, sistem penghargaan yang efektif membantu organisasi untuk mencapai keunggulan dalam pasar dengan memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka.

Sunarto, et, al., (2017) berpendapat bahwa penghargaan adalah bentuk apresiasi yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang profesional. Dalam pandangan ini, penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi tenaga kerja berkualitas. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi menunjukkan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada profesionalisme mereka.

Selain itu, Sunarto, et, al., (2017) menjelaskan bahwa penghargaan juga memiliki peran strategis dalam mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang berkualitas. Penghargaan yang diberikan secara konsisten dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta menjadikan perusahaan lebih menarik bagi calon karyawan berbakat. Dengan demikian, penghargaan membantu organisasi tidak hanya dalam meningkatkan kinerja internal, tetapi juga dalam membangun reputasi sebagai tempat kerja yang diinginkan, yang penting untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Kawula et, al., (2018) menyatakan bahwa penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil dari tindakan atau prestasi yang telah dicapai. Definisi ini menyederhanakan konsep penghargaan dengan menekankan bahwa penghargaan adalah bentuk imbalan yang diberikan sebagai respons terhadap pencapaian tertentu. Dalam konteks ini, penghargaan berfungsi sebagai pengakuan langsung terhadap usaha atau hasil yang telah dicapai oleh individu.

Dengan pendekatan ini, penghargaan dianggap sebagai respons yang konkret terhadap tindakan yang dilakukan. Ini berarti bahwa penghargaan dapat berupa berbagai bentuk, seperti uang, penghargaan formal, atau bentuk apresiasi lainnya, dan diberikan untuk menghargai pencapaian yang telah dilakukan. Pendekatan ini menyoroti bahwa inti dari penghargaan adalah memberikan pengakuan yang sesuai dan tepat waktu atas prestasi atau usaha yang dilakukan, yang pada akhirnya dapat memotivasi individu untuk terus berusaha dan mencapai hasil yang lebih baik.

2.1.1.2 Faktor Faktor Penghargaan

Faktor-faktor utama yang memengaruhi kebijakan penghargaan menurut Nawawi (2008) dan Astuti, et. al., (2018):

1) Konsistensi Internal

Faktor ini merujuk pada bagaimana perusahaan menjaga keadilan dan kesetaraan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan. Konsistensi internal berarti bahwa penghargaan diberikan secara adil kepada karyawan yang memiliki peran dan tanggung jawab yang serupa, sehingga menciptakan rasa keadilan dan kepuasan dalam organisasi.

2) Kompetisi Eksternal

Kompetisi eksternal, menurut Nawawi (2008) dan Astuti et. al., (2018), adalah faktor yang mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan apa yang ditawarkan oleh perusahaan lain di pasar. Kebijakan penghargaan harus mempertimbangkan daya saing dengan organisasi lain untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Ini melibatkan benchmarking atau perbandingan dengan standar industri agar perusahaan tetap kompetitif dalam hal penghargaan dan kompensasi.

3) Kontribusi Karyawan

Kontribusi karyawan adalah faktor yang ditekankan baik oleh Nawawi (2008) maupun Astuti, et.al., (2018). Ini mengacu pada penghargaan yang diberikan berdasarkan kontribusi atau pencapaian yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Faktor ini penting karena penghargaan harus

mencerminkan nilai yang diberikan oleh karyawan melalui hasil kerja, dedikasi, dan produktivitas mereka.

4) Administrasi

Faktor administrasi yang disebut oleh Nawawi (2008) dan Astuti, et. al., (2018) mengacu pada bagaimana kebijakan penghargaan diatur dan dikelola secara sistematis. Ini mencakup proses administrasi yang efisien dan transparan dalam pelaksanaan kebijakan penghargaan, sehingga memastikan bahwa penghargaan diberikan secara tepat waktu, adil, dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Indikator Penghargaan

Indikator-indikator reward menurut Sunarto, et. al., (2017), Kadarisman, dan Mahmudi:

1) Gaji

Gaji adalah bentuk penghargaan finansial dasar yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebagai indikator reward, gaji mencerminkan nilai ekonomi dari kontribusi pegawai terhadap organisasi. Besaran gaji yang kompetitif dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan daya tarik organisasi bagi calon pegawai.

2) Bonus

Bonus merupakan tambahan finansial yang diberikan di luar gaji tetap, biasanya berdasarkan pencapaian target atau kinerja tertentu. Bonus dirancang untuk mendorong pegawai mencapai hasil yang lebih baik dan

memberikan pengakuan atas prestasi luar biasa. Ini berfungsi sebagai insentif tambahan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

3) Insentif

Insentif adalah bentuk reward yang dirancang untuk memotivasi pegawai dengan menawarkan imbalan tambahan atau keuntungan berdasarkan pencapaian atau perilaku tertentu. Insentif dapat berupa uang, barang, atau manfaat lainnya yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi spesifik atau upaya ekstra. Sistem insentif yang efektif dapat mendorong pegawai untuk berperforma lebih baik dan terlibat lebih dalam dalam tugas mereka.

Indikator-indikator, reward menurut kadarisman (dalam Dicky Saputra et al., 2017)

1) Gaji

Gaji adalah kompensasi finansial tetap yang diterima pegawai secara berkala sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sebagai bentuk penghargaan dasar, gaji mencerminkan nilai pekerjaan dan merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja. Gaji yang sesuai dan kompetitif dapat membantu menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas, serta mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik.

2) Bonus

Bonus adalah bentuk penghargaan finansial tambahan yang diberikan di luar gaji tetap, biasanya berdasarkan pencapaian target atau hasil kinerja yang luar biasa. Bonus berfungsi sebagai insentif untuk mendorong

pegawai mencapai atau melampaui sasaran yang telah ditetapkan. Ini dapat meningkatkan motivasi dan memotivasi pegawai untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka.

3) Insentif

Insentif adalah bentuk reward yang diberikan berdasarkan pencapaian spesifik, baik berupa uang, barang, atau manfaat lainnya. Insentif dirancang untuk merangsang pegawai agar menunjukkan perilaku atau hasil kerja yang diinginkan, dan sering kali digunakan untuk mengakui pencapaian individu atau tim. Insentif yang dirancang dengan baik dapat mendorong pegawai untuk berperformansi lebih baik dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

4) Promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan non-finansial yang melibatkan peningkatan jabatan atau tanggung jawab dalam organisasi. Sebagai indikator reward, promosi memberikan pengakuan atas kinerja dan kemampuan pegawai dengan menawarkan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Promosi tidak hanya memberikan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan tetapi juga memotivasi pegawai dengan prospek pertumbuhan karir yang lebih baik.

Mahmudi (dalam Prasetyo, 2019:33) merujuk pada indikator reward yang serupa, dengan fokus pada:

1) Gaji

Gaji merupakan kompensasi finansial tetap yang diberikan secara berkala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Sebagai indikator reward, gaji mencerminkan penghargaan dasar yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Gaji yang adil dan kompetitif penting untuk menarik serta mempertahankan pegawai berkualitas dan menjaga kesejahteraan finansial mereka.

2) Bonus

Bonus adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan di luar gaji tetap, sering kali sebagai imbalan atas pencapaian kinerja atau target tertentu. Bonus berfungsi sebagai insentif yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berprestasi tinggi, serta meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

3) Kesejahteraan

Kesejahteraan mencakup berbagai manfaat non-finansial yang mendukung keseimbangan hidup pegawai, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan program kesejahteraan lainnya. Indikator ini penting untuk memastikan bahwa pegawai merasa diperhatikan dan dihargai secara menyeluruh, tidak hanya dari segi finansial tetapi juga dalam aspek kesejahteraan pribadi mereka.

4) Pengembangan Karir

Pengembangan karir mencakup peluang bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka melalui pelatihan,

pendidikan, atau promosi. Sebagai indikator reward, pengembangan karir memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional dan meningkatkan motivasi pegawai dengan menawarkan jalur untuk kemajuan dan pencapaian tujuan jangka panjang.

5) Penghargaan Psikologis

Penghargaan psikologis mencakup pengakuan dan penghargaan non-materiil, seperti pujian, penghargaan, atau umpan balik positif. Penghargaan ini penting untuk memberikan rasa penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan emosional dengan organisasi.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Dessler (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik pribadi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Dalam definisinya, kompetensi bukan hanya melibatkan aspek teknis dari pekerjaan, tetapi juga mencakup atribut personal yang penting dalam lingkungan kerja. Ini termasuk pemahaman mendalam tentang pekerjaan dan keterampilan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif, serta kemampuan individu dalam berperilaku dan berinteraksi secara profesional.

Dessler (2017) menekankan bahwa kompetensi berfokus pada kemampuan seseorang untuk menampilkan atribut-atribut yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini berarti bahwa kompetensi melibatkan lebih dari sekadar

keterampilan teknis; ia juga mencakup cara individu memimpin, berkomunikasi, dan berkolaborasi dalam tim. Dengan kata lain, kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan cara mereka berinteraksi dan memimpin, yang penting untuk keberhasilan mereka dalam peran profesional mereka.

Wibowo (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan efektif. Definisi ini menekankan bahwa kompetensi mencakup tidak hanya keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh, tetapi juga sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi melibatkan kombinasi dari apa yang seseorang ketahui, keterampilan yang mereka miliki, dan bagaimana sikap mereka berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas.

Lebih lanjut, Wibowo, (2016) menggarisbawahi bahwa kompetensi bukan hanya berfokus pada aspek teknis dari apa yang bisa dilakukan seseorang, tetapi juga pada bagaimana sikap kerja mereka memengaruhi kinerja mereka. Sikap kerja, termasuk motivasi, etika kerja, dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik seseorang dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam situasi kerja. Dengan demikian, kompetensi adalah gabungan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang secara keseluruhan mempengaruhi efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan mereka.

Edison, et, al., (2016) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan unggul, yang melibatkan kombinasi

pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut mereka, kompetensi tidak hanya berkisar pada kemampuan teknis atau pengetahuan saja, tetapi juga melibatkan sikap yang tepat. Untuk mencapai kinerja optimal, individu harus mampu menerapkan pengetahuan secara efektif, memiliki keterampilan teknis yang diperlukan, dan menunjukkan sikap yang mendukung keberhasilan dalam pekerjaan.

Lebih lanjut, Edison, et, al., (2016) menekankan bahwa kompetensi yang sejati memerlukan pemahaman yang mendalam tentang tugas yang dihadapi, kemampuan teknis yang terampil, dan sikap kerja yang sesuai. Ini berarti bahwa pencapaian kinerja yang unggul bergantung pada keseimbangan antara ketiga aspek tersebut. Pengetahuan memberikan dasar teoritis, keterampilan memungkinkan penerapan praktis, dan sikap yang tepat memastikan bahwa individu dapat beradaptasi dan berfungsi dengan baik dalam lingkungan kerja. Kombinasi dari ketiga elemen ini memungkinkan individu untuk mencapai hasil yang terbaik dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwel dalam Wibowo (2012) mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, antara lain :

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai pribadi seseorang berperan penting dalam membentuk kompetensinya. Keyakinan adalah pandangan individu tentang apa yang benar dan salah, sedangkan nilai-nilai mencerminkan prinsip-prinsip yang mereka anggap penting dalam kehidupan dan pekerjaan. Keyakinan

yang kuat dapat memotivasi seseorang untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Nilai-nilai yang selaras dengan tujuan dan budaya organisasi juga dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja.

2) Keterampilan

Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan praktis yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman. Ini termasuk keterampilan khusus yang relevan dengan pekerjaan tertentu, seperti penggunaan perangkat lunak atau teknik tertentu. Keterampilan yang tinggi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, serta beradaptasi dengan perubahan atau tantangan baru dalam pekerjaan.

3) Pengalaman

Pengalaman merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas-tugas di dunia nyata. Pengalaman kerja yang luas memungkinkan seseorang untuk menghadapi situasi yang berbeda dan belajar dari berbagai skenario, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensinya. Pengalaman juga membantu dalam pengembangan keterampilan praktis dan pemecahan masalah yang tidak selalu dapat diajarkan di lingkungan pendidikan formal.

4) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian, seperti sikap, temperamen, dan gaya berinteraksi, mempengaruhi bagaimana seseorang menjalankan tugas dan berfungsi di tempat kerja. Kepribadian yang baik, seperti keterbukaan terhadap

pengalaman baru, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi, dapat mendukung pengembangan kompetensi dan interaksi yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan.

5) Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan terus meningkatkan keterampilannya. Motivasi yang tinggi membuat seseorang lebih berkomitmen untuk belajar, berkembang, dan bekerja dengan keras. Motivasi intrinsik (dari dalam diri sendiri) dan ekstrinsik (dari penghargaan atau pengakuan) berkontribusi pada pengembangan kompetensi dan pencapaian hasil yang baik.

6) Isu Emosional

Isu emosional, seperti stres, kecemasan, atau ketidakstabilan emosional, dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif. Kesehatan emosional yang baik memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan dengan lebih baik, berfungsi dengan stabil, dan mengelola emosi secara efektif dalam situasi kerja. Masalah emosional dapat menghambat kinerja dan pengembangan kompetensi jika tidak ditangani dengan baik.

7) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kapasitas untuk berpikir, menganalisis, dan memahami informasi kompleks. Kemampuan ini termasuk kecerdasan kognitif, seperti pemecahan masalah, logika, dan penilaian kritis. Individu dengan kemampuan intelektual yang tinggi cenderung lebih cepat belajar dan

menguasai keterampilan baru, serta dapat mengatasi masalah dengan cara yang lebih inovatif dan efektif.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang di tempat kerja dan mempengaruhi perilaku serta sikap karyawan. Budaya yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kompetensi individu. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau mengekang dapat membatasi kemampuan seseorang untuk berkembang dan menerapkan keterampilan mereka secara efektif.

Aris Wijayanto, et, al., (2011) di antara berbagai elemen yang membentuk kompetensi:

1) Disiplin Keluarga

Disiplin keluarga merujuk pada struktur dan aturan yang diterapkan dalam lingkungan keluarga yang mempengaruhi perkembangan pribadi dan profesional individu. Keluarga yang menanamkan disiplin, tanggung jawab, dan etika kerja sejak usia dini dapat membentuk sikap dan kebiasaan yang mendukung kompetensi seseorang. Dengan pola asuh yang konsisten, individu belajar untuk memiliki kebiasaan yang baik, mengelola waktu dengan efektif, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif.

2) Peran Sosial

Peran sosial melibatkan cara individu berinteraksi dan berfungsi dalam konteks sosial yang lebih luas, seperti dalam keluarga, kelompok, atau masyarakat. Peran sosial mempengaruhi bagaimana seseorang

mengembangkan keterampilan komunikasi, kerjasama, dan kemampuan interpersonal. Keterlibatan aktif dalam berbagai peran sosial dapat memperluas pengalaman, meningkatkan pemahaman sosial, dan mengasah keterampilan yang penting untuk berfungsi efektif dalam lingkungan profesional.

3) Kualitas Mentor

Kualitas mentor berperan penting dalam pembentukan kompetensi seseorang. Seorang mentor yang berkualitas dapat memberikan bimbingan, dukungan, dan umpan balik yang berharga, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mendalam. Mentoring yang efektif membantu individu memahami tantangan, mengembangkan keterampilan, dan mencapai tujuan dengan lebih cepat. Kualitas mentor yang baik mencakup pengalaman yang relevan, kemampuan untuk membimbing secara konstruktif, dan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi.

4) Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses formal di mana individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang spesifik untuk tugas atau pekerjaan tertentu. Pelatihan ini dapat meliputi kursus, seminar, workshop, atau on-the-job training yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis dan praktis. Pelatihan yang efektif membantu individu untuk mempelajari keterampilan baru, memperbaiki kinerja, dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik.

5) Komitmen atau Motivasi dalam Mencapai Tujuan Hidup

Komitmen atau motivasi dalam mencapai tujuan hidup mencerminkan dorongan dan tekad individu untuk mencapai aspirasi pribadi dan profesional mereka. Motivasi intrinsik (dorongan internal) dan ekstrinsik (dorongan dari luar, seperti penghargaan atau pengakuan) memainkan peran besar dalam mendorong seseorang untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan bekerja keras. Komitmen terhadap tujuan hidup membantu individu tetap fokus dan gigih dalam menghadapi tantangan, serta mendorong mereka untuk mengatasi hambatan dan mencapai tingkat kompetensi yang tinggi.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Ruky dalam Fadillah, et, al., (2017), ada lima indikator utama yang mempengaruhi kompetensi seseorang.

1) Karakter Pribadi (traits)

Merujuk pada karakteristik fisik dan pola respons yang konsisten seseorang terhadap berbagai situasi atau informasi. Ini mencakup aspek-aspek seperti temperamen, kebiasaan, dan sikap yang secara stabil mempengaruhi bagaimana seseorang merespons dan berinteraksi dengan lingkungannya. Karakter pribadi ini mencerminkan keunikan individu dalam menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan kondisi yang berbed sehingga memainkan

peran penting dalam menentukan cara mereka berfungsi dan berperilaku dalam konteks sosial dan profesional.

2) Konsep Diri (*self-concept*)

Konsep diri adalah kumpulan sikap, sistem nilai, dan citra diri yang dimiliki seseorang, yang membentuk pandangan mereka tentang siapa mereka dan bagaimana mereka berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka. Ini mencakup bagaimana seseorang memandang diri mereka sendiri, kepercayaan tentang kemampuan dan potensi mereka, serta nilai-nilai yang mereka anggap penting. Konsep diri berperan dalam menentukan cara seseorang menilai diri mereka, mengatur harapan mereka, dan memengaruhi cara mereka berperilaku dan berinteraksi dalam berbagai konteks sosial dan profesional.

3) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi dan pemahaman yang dimiliki seseorang tentang suatu bidang atau area tertentu, yang diperoleh melalui pembelajaran, pengalaman, atau pendidikan. Ini mencakup fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan dengan topik atau disiplin tertentu, yang memungkinkan individu untuk membuat keputusan yang tepat, memecahkan masalah, dan melaksanakan tugas dengan efektif. Pengetahuan ini merupakan dasar penting untuk penguasaan kompetensi dan kemampuan seseorang dalam menjalankan peran mereka, baik dalam konteks profesional maupun personal.

4) Keterampilan (*skills*)

Keterampilan (*skills*) mengacu pada kemampuan individu dalam melaksanakan berbagai tugas, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang

diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan pendidikan. Keterampilan ini mencakup kemampuan teknis dan praktis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

5) Motivasi Kerja (*motives*)

Motivasi Kerja (*motives*) adalah dorongan internal yang secara konsisten mendorong seseorang untuk mengejar tujuan tertentu, memengaruhi perilaku mereka dalam proses mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja ini berfungsi sebagai pemandu dan pengatur arah tindakan seseorang, memastikan bahwa mereka tetap fokus dan berkomitmen pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Yukl (2013), kepemimpinan transformasional adalah suatu kondisi di mana para pengikut merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat yang mendalam terhadap pemimpin mereka. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi pengikutnya agar melakukan lebih dari yang awalnya mereka perkirakan. Ini bukan hanya tentang memenuhi ekspektasi, tetapi melampaui batasan awal melalui inspirasi yang diberikan oleh pemimpin. Pengikut merasa terhubung secara emosional dengan pemimpin dan didorong untuk memberikan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka.

Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui

kepentingan diri sendiri. Mereka memiliki kekuatan untuk mempengaruhi pengikut secara mendalam dan luar biasa, menciptakan perubahan dalam cara pandang dan perilaku. Dengan kata lain, pemimpin ini tidak hanya memimpin dengan memberikan instruksi, tetapi juga dengan memengaruhi hati dan pikiran pengikutnya, yang pada akhirnya menghasilkan dedikasi dan komitmen yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian Anikmah (2008), terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional.

1) Pengaruh Ideal

Pengaruh Ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan yang menggambarkan pemimpin yang bertindak sebagai teladan kuat bagi pengikutnya. Dalam konteks ini, pemimpin menunjukkan sikap, nilai, dan perilaku yang menjadi acuan dan inspirasi bagi anggota tim atau organisasi. Dengan mencerminkan prinsip dan standar tinggi, pemimpin menciptakan rasa hormat dan kekaguman di antara pengikut, yang mendorong mereka untuk mengikuti jejak dan menyelaraskan diri dengan visi serta misi yang diusung oleh pemimpin. Pengaruh ideal ini memperkuat hubungan emosional dan meningkatkan komitmen serta motivasi pengikut terhadap tujuan bersama.

2) Motivasi yang menginspirasi

Motivasi yang menginspirasi menggambarkan pemimpin yang mampu mengomunikasikan harapan tinggi dan menginspirasi karyawan untuk berkomitmen pada visi bersama organisasi. Pemimpin jenis ini tidak hanya menetapkan standar yang ambisius, tetapi juga memotivasi tim dengan memberikan dorongan yang kuat dan semangat yang menular, sehingga karyawan merasa terlibat dan bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan mengaitkan tujuan individu dan kelompok dengan visi organisasi yang lebih besar, pemimpin membantu karyawan merasa memiliki tujuan bersama yang lebih signifikan, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi dan upaya mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan.

3) Rangsangan Intelektual

Rangsangan Intelektual melibatkan pemimpin dalam merangsang kreativitas dan inovasi di kalangan pengikutnya, sambil memotivasi mereka untuk mempercayai dan mengadopsi nilai-nilai bersama. Pemimpin yang menerapkan rangsangan intelektual mendorong tim untuk berpikir kritis dan mencari solusi baru terhadap tantangan yang dihadapi, serta berfokus pada pengembangan ide-ide segar yang mendukung tujuan organisasi. Dengan memberikan dorongan untuk berpikir di luar kebiasaan dan mengajak pengikut untuk berkontribusi dalam proses inovatif, pemimpin memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai bersama dan meningkatkan kapasitas tim untuk mencapai hasil yang kreatif dan efektif.

4) Pertimbangan yang diadaptasi

Pertimbangan yang diadaptasi menunjukkan pemimpin yang menciptakan iklim dukungan dengan secara aktif mendengarkan kebutuhan individu pengikutnya dan bertindak sebagai pelatih serta penasihat. Dalam konteks ini, pemimpin berfokus pada memahami keunikan setiap pengikut, memberikan bimbingan yang personal, dan menyesuaikan dukungan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi individu. Dengan cara ini, pemimpin membantu pengikut dalam mengatasi tantangan pribadi dan profesional, memfasilitasi pencapaian tujuan mereka, serta memperkuat hubungan kerja yang positif dan produktif. Pendekatan ini meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pengikut, serta berkontribusi pada pengembangan dan pencapaian tujuan bersama.

2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Hidayat dan Rofaida (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat ciri utama.

1) *Idealized Influence* atau pengaruh ideal

Merujuk pada gaya kepemimpinan di mana pemimpin menunjukkan kharisma dan menjadi panutan yang dihormati oleh anggota organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin menginspirasi rasa kagum dan kepercayaan melalui sikap, tindakan, dan nilai-nilai mereka, yang menciptakan pengaruh kuat terhadap pengikut. Pemimpin yang menerapkan *idealized influence* bertindak sebagai contoh positif dan teladan yang patut diikuti, memperkuat kepemimpinan mereka dengan membangun hubungan emosional yang mendalam dan

motivasi yang tinggi di antara anggota tim, sehingga mendorong mereka untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama organisasi.

2) Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional merujuk pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional dapat menyampaikan visi yang jelas dan menggugah semangat, serta menanamkan rasa percaya diri dan tujuan dalam diri anggota tim. Dengan menggunakan gaya komunikasi yang penuh semangat dan memotivasi, pemimpin ini mendorong tim untuk mengatasi tantangan, mencapai standar tinggi, dan bekerja secara sinergis menuju pencapaian tujuan bersama, sehingga meningkatkan komitmen dan keterlibatan anggota dalam proses organisasi.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi Intelektual adalah sifat pemimpin yang mendorong anggota tim untuk berpikir inovatif dan mengeksplorasi metode baru yang kreatif dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan pemikiran kritis, memungkinkan anggota tim untuk mengajukan ide-ide baru, mempertanyakan status quo, dan mencari solusi yang belum pernah diterapkan sebelumnya. Dengan memfasilitasi dan mendorong proses kreatif ini, pemimpin tidak hanya meningkatkan kapasitas tim untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang inovatif, tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi secara aktif

dalam mencapai tujuan organisasi dengan pendekatan yang lebih efisien dan efektif.

4) Pertimbangan individual

Pertimbangan individual dalam kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengenali, memahami, dan merespons kebutuhan serta aspirasi setiap anggota tim secara pribadi. Dengan memperlakukan setiap individu secara personal dan penuh perhatian, pemimpin tidak hanya membangun hubungan yang lebih erat dan saling percaya, tetapi juga mampu menyesuaikan pendekatan dan dukungan sesuai dengan kebutuhan masing-masing anggota. Keempat aspek kemampuan mengenali kebutuhan individu, memahami keinginan, memberikan respons yang tepat, dan perlakuan yang personal bersama-sama menciptakan karakteristik kepemimpinan yang kuat dan efektif, yang dapat memotivasi tim secara lebih baik dan mempengaruhi kinerja serta komitmen mereka.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Moehariono (2012) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai sejauh mana pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan telah berhasil dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja ini diukur berdasarkan pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi. Artinya, kinerja bukan hanya tentang aktivitas sehari-hari, tetapi bagaimana aktivitas tersebut selaras dengan tujuan strategis jangka panjang organisasi.

Rivai (2013) menggambarkan kinerja sebagai istilah yang mencakup keseluruhan tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja ini dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti efisiensi biaya, akuntabilitas manajemen, dan standar lainnya. Dalam pandangan Rivai, kinerja merupakan alat untuk mengukur bagaimana suatu organisasi memenuhi ekspektasi dan tanggung jawabnya melalui tindakan-tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara efisien.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merujuk pada tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kemampuan mencakup kemampuan teknis dan fungsional yang diperlukan untuk pekerjaan, sementara keahlian seringkali dikembangkan melalui pengalaman dan pendidikan. Individu dengan kemampuan dan keahlian yang baik lebih mungkin untuk mencapai hasil kerja yang tinggi dan efisien karena mereka memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan cepat.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi, pemahaman, dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman atau pendidikan. Dalam konteks pekerjaan, pengetahuan yang relevan dapat meningkatkan efektivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki, semakin baik individu dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merujuk pada bagaimana tugas dan tanggung jawab didefinisikan dan diorganisasi dalam pekerjaan seseorang. Ini mencakup pembagian tugas, cara pekerjaan dilakukan, serta struktur dan prosedur kerja. Rancangan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas,

mengurangi kebingungan, dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan cara yang terstruktur dan terorganisir.

4) Kepribadian

Kepribadian mengacu pada karakteristik individu yang memengaruhi cara mereka berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain. Faktor-faktor seperti keterbukaan, ekstroversi, dan ketahanan dapat mempengaruhi cara seseorang menghadapi tantangan, bekerja dalam tim, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kepribadian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi hasrat dan usaha seseorang untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk insentif finansial, pengakuan, atau kepuasan pribadi. Tingkat motivasi yang tinggi seringkali terkait dengan kinerja yang lebih baik, karena individu yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan berusaha keras dalam pekerjaannya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan kemampuan seorang individu untuk memimpin, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang efektif dapat mengarahkan tim, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengelola dan memimpin tim. Gaya ini dapat mencakup kepemimpinan otoriter, partisipatif, atau transformasional. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan tim dan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang di dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung, menghargai kontribusi individu, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena karyawan yang puas lebih cenderung untuk berkomitmen, bekerja keras, dan berkontribusi secara efektif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengurangi motivasi dan produktivitas.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, termasuk fasilitas, suasana, dan hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan aman dapat mendukung kinerja yang baik, sementara

lingkungan yang buruk dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan ketidakpuasan.

11) Loyalitas

Loyalitas mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan komitmen mereka untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan lebih berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti, yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

12) Komitmen

Komitmen adalah tingkat kesediaan karyawan untuk berusaha keras dan tetap terlibat dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen biasanya lebih berdedikasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkontribusi pada kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan di tempat kerja. Disiplin yang baik mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dapat mengarah pada peningkatan kinerja karena karyawan menjalankan tugas mereka dengan cara yang teratur dan konsisten.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi. Beberapa indikator utama untuk mengukur kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana hasil dari pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar yang telah ditetapkan serta ekspektasi yang diharapkan. Ini melibatkan penilaian terhadap berbagai aspek seperti ketepatan, akurasi, dan konsistensi dari hasil kerja, serta seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi tujuan dan kebutuhan yang diinginkan. Kualitas kerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan keterampilan dan kompetensi individu, tetapi juga komitmen terhadap standar profesional dan upaya untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, kualitas kerja menjadi indikator utama dari efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

- 2) Kuantitas

Kuantitas merujuk pada pengukuran volume atau jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu. Ini mencakup aspek seperti total output, frekuensi penyelesaian tugas, atau jumlah unit yang diproduksi. Meskipun kuantitas menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetap harus dilihat dalam konteks kualitas dan efektivitas, karena meningkatkan jumlah pekerjaan tanpa memperhatikan standar kualitas dapat mengurangi nilai dari hasil yang dicapai. Oleh karena itu, kuantitas adalah

indikator penting dari produktivitas, tetapi harus diimbangi dengan penilaian terhadap kualitas untuk mencapai hasil yang optimal secara keseluruhan..

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ini mencakup kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu dan mengelola waktu secara efektif, sehingga hasil kerja dapat diselesaikan tepat pada waktunya tanpa penundaan. Ketepatan waktu yang baik menunjukkan tingkat disiplin, tanggung jawab, dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Meskipun ketepatan waktu penting untuk menjaga kelancaran operasi dan memenuhi target, ia juga harus diperhatikan bersamaan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan untuk memastikan hasil yang menyeluruh dan optimal.

3) Efektivitas menilai

Efektivitas menilai sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dari tugas atau pekerjaan mereka. Ini melibatkan penilaian terhadap kemampuan individu dalam merencanakan, melaksanakan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang mendukung pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas mencerminkan sejauh mana hasil akhir sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, baik dalam hal kualitas, kuantitas, maupun dampak. Dengan kata lain, efektivitas mengukur keberhasilan karyawan dalam menghasilkan output yang tidak hanya memenuhi spesifikasi,

tetapi juga memberikan nilai tambah yang signifikan terhadap keseluruhan tujuan organisasi..

4) Kemandirian

Kemandirian mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan terus-menerus dari atasan. Ini mencakup keahlian dalam mengambil inisiatif, membuat keputusan yang tepat, serta menyelesaikan tugas dan masalah secara efektif tanpa bantuan langsung. Kemandirian menunjukkan tingkat kepercayaan diri, tanggung jawab, dan keterampilan manajerial diri karyawan, yang memungkinkan mereka untuk mengelola pekerjaan mereka dengan efisien dan proaktif. Dengan kemampuan ini, karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi, mengurangi beban pengawasan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. **Ramadhan, et. al., (2022)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiban Inten”.

Jurnal ini membahas tentang motivasi kerja dan pemberian penghargaan kepada karyawan di PT. Tiban Inten. Tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi dampak motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan serta memperbaiki sistem yang berkaitan dengan motivasi dan penghargaan di PT. Tiban Inten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan HRD perusahaan serta sembilan karyawan. Beberapa faktor yang

dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan termasuk pelatihan yang diadakan oleh PT. Tiban Inten, penilaian kinerja berdasarkan KPI, dan kegiatan family gathering. Selain itu, perusahaan menyediakan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, tunjangan hari raya, serta konsumsi dan komunikasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

2. Herawati, et, al., (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian Di Pt Indo Dharma Transport”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah pemberian penghargaan memengaruhi kinerja karyawan, dengan harapan memiliki SDM yang berkualitas dan bertanggung jawab dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup karyawan di PT Indo Dharma Transport, dan sampel diambil menggunakan teknik Slovin, sehingga jumlah sampel terdiri dari 54 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial, termasuk regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 2.5. Hipotesis yang diuji adalah adanya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Dharma Transport. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,86 + 0,79 X$, yang berarti setiap peningkatan 1 poin dalam perencanaan penghargaan (X) diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar

0,79 pada konstanta 7,86. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,647 menunjukkan hubungan yang kuat antara penghargaan (X) dan kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi sebesar 41,9% menunjukkan kontribusi penghargaan terhadap kinerja, sementara 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (6,123) lebih besar dari t_{tabel} (2,006), yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara penghargaan (X) dan kinerja karyawan (Y) di PT Indo Dharma Transport.

3. Azizah dan Betari (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Penjualan Produk Cv. Primarasa Sejahtera”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis deskriptif kuantitatif melalui survei yang melibatkan 35 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,347 yang lebih tinggi dari 2,037 dengan nilai sig 0,002 yang kurang dari 0,05, serta koefisien positif sebesar 0,414, menandakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,001 yang lebih tinggi dari 2,037 dengan nilai sig 0,000 yang kurang dari 0,05, serta koefisien positif sebesar 0,542, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel, penghargaan dan motivasi, memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai uji F yang lebih besar dari Ftabel ($55,214 > 3,29$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), menyimpulkan bahwa penghargaan dan motivasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

4. Frimayasa, et, al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan di PT Askrindo (Persero) Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 51 karyawan PT Askrindo (Persero) Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), begitu pula dengan variabel Punishment (X2) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji t (uji parsial), di mana koefisien Reward (X1) bernilai 3,201 dan t-tabel sebesar 1,685, sehingga $t\text{-hitung } 3,201 > t\text{-tabel } 1,67722$ dengan nilai signifikansi 0,002. Koefisien Punishment (X2) bernilai 1,67722, dan $t\text{-hitung } 3,735 > t\text{-tabel } 1,67722$ dengan signifikansi 0,000. Hasil perhitungan Adjusted R Square menunjukkan bahwa 78% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Reward dan Punishment.

5. Selviati, et, al., (2024) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect Of Rewards And Punishment On Employee Performance Achievement In PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 North Galesong Axle*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong

Utara. Sampel yang digunakan terdiri dari 33 responden dan metode yang diterapkan adalah sensus atau sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang dikumpulkan mencakup data primer dan sekunder. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan punishment yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.

6. Arfah (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan Pengalaman kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja auditor. Metode penelitian yang digunakan adalah *Cross section*, yaitu data yang terdiri dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan pada waktu yang sama. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner (data primer) yang diberikan kepada auditor dan karyawan Kantor Akuntan Publik. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SmartPLS for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sementara profesionalisme memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

7. Dahliani, et. al., (2022) melakukan penelitian dengan judul “Kajian Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada Smk Negeri Kalibaru Banyuwangi

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel profesionalisme, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi. Metode pengolahan data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menguji instrumen data, serta uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas sebagai bagian dari uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan Uji Jalur (Path Analysis), Uji Hipotesis (Uji T, Uji Determinasi, dan Uji Sobel) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi. Profesionalisme juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dan kinerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi.

8. Gandura, et. al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kota Jayapura, serta mengetahui bagaimana profesionalisme mempengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Analisis dilakukan menggunakan path analysis (analisis jalur), dimulai dengan pengukuran pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja menggunakan uji t. Kemudian, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dianalisis dengan path analysis. Penelitian ini menggunakan desain explanative (konfirmatif) dengan data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan kepada responden mengenai profesionalisme, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja, dan diolah menggunakan SEM AMOS 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Namun, penempatan kerja melalui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

9. Saifullah, et al., (2019) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence Of Professionalism, Discipline And Reliability On Improving Employee Performance*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak profesionalisme, disiplin, dan keandalan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel jenuh yang mencakup seluruh petugas administrasi di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Pamekasan, berjumlah 37 orang. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar melalui Google Form diolah menggunakan

program SPSS 25.0. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keandalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan profesionalisme dan disiplin tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, secara keseluruhan, profesionalisme, disiplin, dan keandalan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini berusaha untuk mengisi kekosongan dengan menganalisis hubungan antara profesionalisme, disiplin, dan keandalan serta kinerja karyawan di lembaga pemasyarakatan. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lembaga pemasyarakatan dan memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

10. Liman, et.al., (2024) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence Of Innovative Behavior And Reward System On Employee Performance With Creative Thinking Ability As A Moderator*” *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB) Volume 2, Issue 1*

Untuk mengembangkan perusahaan, sangat penting memiliki sumber daya manusia yang kuat. Kinerja karyawan yang baik adalah aset utama yang dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional perusahaan. Perusahaan perlu mengoptimalkan potensi karyawan dengan mendorong pemikiran inovatif dan memberikan reward sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh perilaku inovatif, sistem reward, dan kemampuan berpikir kreatif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan dari 142

karyawan suatu organisasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3, dan metode Hair diterapkan untuk menentukan ukuran sampel dan hasil responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif dan sistem reward memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Kemampuan berpikir kreatif berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat efek perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi, menekankan perlunya peningkatan perilaku inovatif, sistem reward, dan kemampuan berpikir kreatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus fokus pada pengembangan perilaku inovatif dan sistem reward dengan mempertimbangkan moderasi kemampuan berpikir kreatif.

11. Krisnawati dan Bagia (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Prima Cargo. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Sapta Prima Cargo, sementara objek penelitiannya adalah variabel kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dinilai menggunakan skala Likert. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier sederhana, melibatkan satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Wijayanti dan Sari (2023) melakukan penelitian dengan judul *“The Influence Of Competency On Employee Performance”*.

Artikel ini bertujuan untuk menjelajahi literatur tentang kompetensi dan kinerja karyawan serta hubungan di antara keduanya menggunakan metode tinjauan literatur. Pendekatan kami tidak hanya merangkum temuan literatur tetapi juga memberikan pemahaman mendalam. Sebelumnya, teori dan penelitian telah menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Studi-studi ini menegaskan bahwa organisasi mendapat manfaat dari memiliki karyawan yang kompeten, yang mampu menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan mereka. Strategi meningkatkan kompetensi karyawan, seperti pemetaan kompetensi dan pelatihan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, dianggap krusial untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

13. Hapsah, et. al., (2023) melakukan penelitian dengan judul *“Analysis Of The Influence Of Competency On Employee Performance Through Competent Based Work And Work Capacity At The Uptd Forest Management Unit In South Sulawesi (Study At Uptd Kph In South Sulawesi).”*

Tujuan studi ini adalah untuk menyelidiki dan menjelaskan dampak kompetensi terhadap pekerjaan berbasis kompetensi, kapasitas kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian juga menginvestigasi pengaruh pekerjaan berbasis kompetensi dan kapasitas kerja terhadap kinerja guru, serta dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui pekerjaan berbasis kompetensi dan kapasitas kerja di Unit Pengelolaan Hutan (UPTD) di Sulawesi Selatan. Studi dilakukan di 24 UPTD

Pengelolaan Hutan di Sulawesi Selatan, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 248 karyawan sebagai responden. Metode sampling yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk memberikan gambaran variabel dari responden dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki efek positif yang signifikan secara langsung pada pekerjaan berbasis kompetensi, kapasitas kerja, dan kinerja karyawan di UPTD Pengelolaan Hutan Sulawesi Selatan. Pekerjaan berbasis kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kapasitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Kompetensi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan ketika dimediasi melalui pekerjaan berbasis kompetensi, tetapi tidak melalui kapasitas kerja.

14. Mulyani dan Nurhadian (2023) melakukan penelitian dengan judul “*Employee Performance: Effects Of Competence And Compensation (Study At One Of The Local Government Agencies In Bandung Regency)*”.

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis kemampuan karyawan, penggantian kompensasi, dan pencapaian karyawan, serta untuk mengukur dampak positif kemampuan dan ganti kerugian pada pencapaian karyawan di sebuah instansi pemerintah daerah di Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikasi untuk mengidentifikasi hubungan penting antara variabel-variabel tersebut, sehingga menghasilkan simpulan yang menggambarkan objek yang diteliti. Hasil studi menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh sebesar 7,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan ganti kerugian berpengaruh sebesar 70%. Pengaruh gabungan dari variabel independen terhadap kinerja karyawan adalah 77,2%, sementara 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkup

penelitian ini. Studi ini menyarankan bahwa kemampuan yang baik dan ganti kerugian yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

15. Sunaris, et, al., (2022) melakukan penelitian yang berjudul *“Effects Of Organizational Commitment And Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As A Mediation”*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi, keadilan organisasi, serta peran kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada guru. Responden penelitian ini melibatkan 64 guru di Sekolah Kristen Gamaliel Palu, yang berusia antara 20 hingga 55 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form. Teknik analisis yang diterapkan adalah SEM-PLS (Structural Equation Model-Partial Least Square) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Namun, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap OCB, dan baik komitmen organisasi maupun keadilan organisasi tidak mempengaruhi OCB melalui mediasi kepuasan kerja. Koefisien determinasi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya mencapai 17,9%, sementara koefisien determinasi OCB sebesar 31,2%. Ini menunjukkan bahwa ada sekitar 82,1% variabel kepuasan kerja dan 68,8% variabel OCB yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi dan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi secara positif terhadap OCB guru, dan hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelolaan organisasi sekolah.

16. Fadilah, et. al., (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai *Variabel Intervening* Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi”

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan perangkat analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. Sebaliknya, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

17. Saiin dan Nurqamarani (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rsia Kemang *Medical Care*)”

Setiap organisasi perlu memastikan keberlanjutan dalam regenerasi struktural dan operasionalnya. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menjaga keberlanjutan ini, sehingga peran kepemimpinan sangat krusial dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi

memiliki tenaga kerja yang berdedikasi dan berkinerja tinggi, serta menyediakan infrastruktur yang diperlukan untuk menghadapi perubahan yang mungkin relevan dengan kebutuhan karyawan. Menyediakan kebutuhan atau fasilitas merupakan salah satu cara untuk mendukung pencapaian tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja optimal. Dalam aspek sumber daya manusia, penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan keunggulan kompetitif, dengan cara meningkatkan modal manusia (*Human Capital*) agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang selalu berubah. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar terhadap hasil kinerja; jika diterapkan dengan baik, dapat menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya, jika tidak dikelola dengan tepat, dapat menurunkan hasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini terdiri dari 100 karyawan RSIA Kemang Medical Care. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RSIA Kemang *Medical Care*.

18. Iskandar dan Hasbi (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan fokus pada hubungan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Tunas Dayaloka Bogor dengan pengumpulan data melalui kuesioner, yang melibatkan 37 responden sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 37 orang dijadikan sampel. Sumber data utama adalah data primer, dengan analisis meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis, yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Tunas Dayaloka Bogor.

19. Purba dan Sudibjo (2020) melakukan penelitian dengan judul “ *The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan dampak dari kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sago Nauli. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sago Nauli selama lima bulan, mulai dari Oktober 2019 hingga Februari 2020. Metode yang digunakan adalah pengambilan sampel acak proporsional. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan pabrik kelapa sawit PT. Sago Nauli yang berjumlah 180 orang. Responden penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlahnya adalah 124 orang. Kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data mengenai variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas, uji reliabilitas,

analisis deskriptif, uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), serta perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik di PT. Sago Nauli. Analisis parsial mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sago Nauli. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi menjelaskan 76% dari kinerja karyawan, sedangkan 24% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

20. Manda, et, al., (2023) melakukan penelitian dengan judul “*Transformational Leadership, Work Discipline, and Organizational Commitment's Influence on Employee Performance*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Balai Konservasi Jawa Barat. Penelitian ini melibatkan karyawan Balai Konservasi Jawa Barat sebagai peserta. Dengan melibatkan 73 responden, metode yang digunakan adalah rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel acak terstratifikasi. Analisis data dilakukan dengan mengacu pada uji asumsi klasik, seperti uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis mencakup uji T, uji F, koefisien determinasi R^2 , dan koefisien beta standarisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Balai Konservasi Jawa Barat. Ketiga faktor tersebut secara bersamaan memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan.

