Efek Sistem Penghargaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia

Muji Rahayu, Chandra Kesuma Widhiarti
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im,
Jl.Belitung No.7 Bandung.
Email: rahayu.muji2570@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 100 responden. Populasi adalah dosen Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,250 dan signifikansi 0,010 (< 0, 05). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang adil dan transparan efektif memicu motivasi serta dedikasi karyawan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,554 dan nilai signifikansi 0,000 artinya terbukti memiliki pengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja dosen Pemimpin yang inspiratif dan mampu memberdayakan potensi tim ditemukan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektifitas kerja. Secara simultan kedua variabel tersebut memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan R^2 sebesar 77, 6%. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada penguatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan penerapan sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat secara optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja, sistem penghargaan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of reward systems and transformational leadership on lecturer performance using a quantitative approach with a sample of 100 respondents. The population consists of lecturers at Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that, partially, the reward system has a positive and significant effect on performance, with a regression coefficient of 0.250 and a significance value of 0.010 (p<0.05). This indicates that a fair and transparent reward system effectively drives employee motivation and dedication. Meanwhile, transformational leadership yields a regression coefficient of 0.554 and a significance value of 0.000, proving to have a positive and significant effect on lecturer performance. An inspiring leader capable of empowering team potential is identified as a key factor in improving work effectiveness. Simultaneously, both varia-

bles contribute substantially to explaining lecturer performance, with an R^2 value of 77.6%. The findings of this study contribute to strengthening the Three Pillars of Higher Education (Tri Dharma Perguruan Tinggi), demonstrating that the effective implementation of reward systems and transformational leadership can enhance lecturer performance in carrying out education, research, and community service in an optimal and sustainable manner.

Keywords: *reward system, performance, transformational leadership.*

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, kinerja memegang peranan krusial karena menentukan keberhasilan individu maupun institusi dalam merealisasikan target yang telah dicanangkan. Kinerja menunjukkan sejauh mana individu mampu melaksanakan pekerjannya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. secara konstektual kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. (Konopaske et al., 2023)

Hasil kerja tersebut dapat dilihat dari dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu. Dengan demikian kinerja tidak hanya menekankan pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga pada proses pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. Gibson menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktorutama. Faktor pertama adalah faktor individu, yang mencakup kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan karakteristik demografis seseorang. Faktor ini menentukan sejauh mana seseorang mememiliki kapasitas untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Faktor kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, sikap, kepribadian, Motivasi, kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu. Faktor psikologis tersebut dapat mempengaruhi semangat dan perilaku kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Faktor ketiga adalaj faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, sistem kepemimpinan, sumner daya yang tersedia serta sistem pengahargaan yang diterapkan oleh organisasi/ selain itu, kinerja organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari kinerja individu maupun kelompok yang ada di organisasi. Apabila individu mampu bekerja secara efektif dan berkontrbusi secara maksimal, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja tim dan pada akhirnya meningkatkan

kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu penegelolaan kinerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing organisasi. (Gibson, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis dan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tercapainya sasaran strategis organisasi ditentukan secara signifikan oleh performa pegawai. Selain kompetensi individu elemen seperti dorongam kerja, komitmen dukungan dari instansi, dan skema pengeloman SDM memegang peranan penting dalam membentuk tingkat kenerja tersebut. Secara umum kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai stabdar yang ditetapkan oleh organisasi. (Dessller, 2022) Sistem penghargaan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan organisasi untuk meningkatkan Motivasi dan kinerja karyawan. Secara umum sistem penghargaan adalah mekanisme pemberian penghargaan kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, serta pencapaian yang telah mereka lakukan dalam organisasi. Sistem penghargaan merupakan bentuk kompensasi dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan sebagai upaya untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Sistem penghargaan tidak hanya berupa imbalan finansial tetapi juga dapat berbentuk penghargaan nonfinansial seperti pengakuan, promosi jabatan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya sistem penghargaan yang tepat organisasi dapat menciptakan Motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sistem penghargaan yang efektif didasarkan pada kinerja yang obyektif, transparan dan adil agar diterima dengan baik oleh karyawan. (Dessller, 2022).

Dalam penerapannya terdapat beberapa faktor yang memengaruhi efektifitas sistem penghargaan dalam organisasi. Faktor pertama adalah kinerja karyawan. Kinerja menjadi dasar untama dalam pemberian penghargaan karena penghargaan diberikan kepada individu yang mampu mencapai atau melampaui target yang ditetapkan. Penghargaan yang berbasis kinerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih

produktif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Faktor kedua adalah keadilan organisasi (*organizational justice*). Karyawan akan menilai apakah sistem penghargaan yang diterapkan sudah adil dan proporsional. Apabila karyawan merasa bahwa penghargaan diberikan secara tidak adil, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja serta menurunkan Motivasi. Setiap organnisasi memiliki kebijakan serta kemampuan finansial yang berbeda dalam memberikan penghargaan kepada karyawan. Oleh karenaitu sistem penghargaan harus disesuaikan dengan kondisi organisasi agar dapat diterapkan secara berkelanjutan dan tetap mendukung tujuan organisasi. Berdasarkan uaraian tersebut dapat dikatakan bahwa sistem penghargaan nerupakan strategi penting dalam pengelolaan sumer daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan Motivasi, kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Sistem penghargaan yang efektif harus mempertimbangkan faktor kinerja, keadilan organisasi, serta kebijakan organisasi agar dapat memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu sistem penghargaan faktor lain yang dipandang dapat meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan transformasional. (Amstrong, 2009).

Pola kepemimpinan transformasional berfokus pada kecakapan figure dalam memantik inspirasi, membangun dorongan moral, serta menggerakkan pembaharuan konstruktif di lingkup organisasi. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran, komitmen, serta kinerja anggota organisasi agar mampu mencapai tujuan bersama secara lebih efektif. Kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin mampu memengaruhi pengikutnya dengan cara meningkatkan Motivasi dan moral kerja sehingga mereka bersedia melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. (Northouse, 2023).

Secara operasional, pendekatan kepemimpinan transformasional mencakup empat dimensi mendasar, antara lain pengaruh ideal, dorongan inspiratif, stimulasi pikiran, serta perhatian individual. Motivasi inspiratif berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas serta mendorong semangat kerja organisasi. Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, inovatif, serta berani mengemukakan ide baru. Sementara itu perhatian individual mengacu pada kemampuan pemimpin dalam memahami kebutuhan, potensi, serta perkembangan setiap anggota organisasi. (Northouse, 2019).

Kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, antara lain karakteristik pribai pemimpin, seperti kepercayaan diri, integritas, kemampuan komunikasi, serta komitmen terhadap visi organisasi. Pemimpin yang memiliki karakteristik tersebut cenderung lebih mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya. (Yukl & Gardner, 2023).

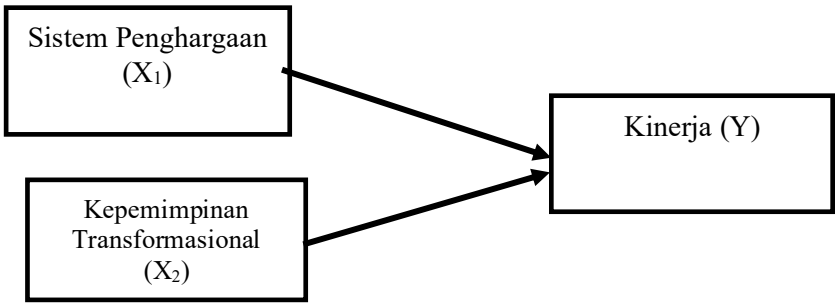
Faktor lainnya hubungan antara pemimpin dan bawahan. Hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan, komunikasi yang baik, serta saling menghargai akan memperkuat pengaruh pemimpin terhadap bawahan. Dengan adanya hubungan yang positif, pemimpin lebih mudah menggerakkan anggota organisasi untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan penegmbangan anggota organisasi melalui inspirasi, Motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Keberhasilan kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh karakteristik pemimpin, budaya organisasi, serta hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan.(Northouse, 2019).

Di ranah sutdi manajemen SDM, pengaruh skema imbalan serta gaya kepemimpinan transformasional pada efektifitas kerja pegawai hingga kini masih melahirkan temuan yang bervariasi. Sebagian besar penelitian menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Penelitian (Nasution & Mesra, 2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pemimin mampu memberikan inspirasi, Motivasi, dan visi kerja yang jelas kepada bawahannya sehingga meningkatkan produktifitas kerja. Penelitian lain jug menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. (Wardani et al., n.d.). Selain itu, beberapa penelitian mengenai sistem reward juga menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai atas kontribusinya terhadap organisasi (Susiyami & Widarta, 2024.) Secara umum, berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem reward dan kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sama.

Beberapa studi menemukan bahwa sistem penghargaan maupun kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, serta variabel mediasi atau moderasi yang memengaruhi hubungan antarvariabel. Dalam beberapa kasus, kepemimpinan transformasional tidak secara langsung memengaruhi kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, atau sistem manajemen yang efektif. Selain itu, sistem penghargaan yang kurang adil atau tidak sesuai dengan harapan karyawan juga dapat menyebabkan penghargaan yang diberikan tidak mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, adanya perbedaan temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara sistem penghargaan, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut dengan mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual yang memengaruhi kinerja dalam organisasi.

Terdapat hasil penelitian sebelumnya mengenai sistem penghargaan, kepemimpinan transformasional, dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Pham et al., 2022) (Pham et al., 2023) (Al-Harbi, 2023); (Mensah et al., 2022); (Rahim et al., 2022); (Adeyemi et al., 2022); (Osei et al., 2022); (Khan et al., 2024); (Park & Kim, 2023); (Johnson et al., 2023); (R. P. Silva et al., 2024) menyatakan bahwa System reward dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang posistif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mwangi et al., 2022); (A. R. Silva & Costa, 2022); (Al-Mansour, 2023);) menemukan bahwa sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang posistif dan signifikan terhadap kinerja

Mengacu pada landasan teoritis serta bukti empiris yang relevan, kerangka analisis berserta hipotesis dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Merujuk pada uraian analisis yang telah dipaparkan sebelumnya hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H_1: sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H_2: kepemimpinan trasformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H_3: sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif untuk menguji serta menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2019). Subyek penelitian ini adalah seluruh dosen yang aktif mengajar di Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia sementara obyek penelitian difokuskan pada tiga variabel utama, yaitu sistem penghargaan, kepemimpinan transformasional, dan kinerja dosen. Mengingat jumlah populasi yang spesifik, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden untuk memastikan data yang diperoleh merepresentasikan kondisi nyata di institusi tersebut. Pengumpulan data primer dilakukan pada periode Januari sampai dengan Maret 2026 dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah disusun menggunakan skala likert berdasarkan indikator-indikator variabel yang valid dan reliabel. Untuk mengetahui ketepatan instrument yang digunakan dilakukan uji validtitas dan uji reliabilitas. Data yang telah terkumpul kemudian diolah secara statistik menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja dosen) baik secara parsial

maupun simultan, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas residual, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Melalui metode ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai sejauh mana kontribusi sistem penghargaan dan pola kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas serta capaian kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Uji Validitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X_1	Sistem penghargaan	0,666 – 0,793	>0,300	Valid
X_2	Kepemimpinan Trans-formasional	0,660 – 0, 817	>0,300	Valid
Y	Kinerja	0,544 – 0, 758	>0,300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai variabel sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional melampaui ambang batas yang ditentukan. Merujuk pada table hasil pengujian tersebut selurh variabel terbukti valid, sehingga setiap butir kuesioner sah digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Uji Reliabilitas

4. **Tabel 1. Uji Reliabilitas**

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X_1	Sistem penghargaan	0,922	>0,600	Reliabel
X_2	Kepemimpinan Transformasional	0,817	>0,600	Reliabel
Y	Kinerja	0,890	>0,600	Reliabel

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Keandalan seluruh variabel penelitian terbukti dari capaian nilai Cronbach's Alpha pada sistem penghargaan, kepemimpinan transformasional dan kinerja yang melampaui 0,600 (sebagaimana tersaji di Tabel 2). Dengan demikian instrumen pengukuran dalam riset ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi	Statistik Uji (K-S)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Sistem Penghargaan	100	36,06	5,92	0,130	0,620	Berdistribusi Normal
Kepemimpinan Transformasional	100	36,75	5,51	0,105	0,604	Berdistribusi Normal
Kinerja	100	36,63	5,21	0,131	0,601	Berdistribusi Normal

Sumber: hasil pengolahan data (2026)

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas:

- Nilai Sig. (p-value > 0, 05: Data berdistribusi normal.
- Nilai Sig.(p -value) < 0, 05: Data tidak berdistribusi normal

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua data variabel telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga syarat penggunaan statistik parametrik (seperti korelasi *Pearson* atau analisis regresi linear) telah terpenuhi.

Uji Multikoliniaritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikoliniaritas

Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Proporsi Varians (Konstanta)	Proporsi Varians (Sistem Penghargaan)	Proporsi Varians (Kepemimpinan Transformasional)
1	2,982	1,000	0,00	0,00	0,00
2	0,015	12,041	0,95	0,09	0,04
3	0,003	13,209	0,05	0,46	0,42

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Dasar Pengambilan Keputusan (*Collinearity Diagnostics*): Multikolinieritas terjadi jika suatu dimensi memiliki nilai Condition Index > 30 dan secara bersamaan memiliki nilai Proporsi Varians > 0, 50 pada dua atau lebih variabel independen. Karena nilai *Condition Index* <30 dan tidak ada proporsi varians variabel independen yang melebihi 0,50 secara bersamaan pada satu dimensi, maka model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas (tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	nilai t	Sig.	Keterangan
Sistem Penghargaan	1,641	0,104	Bebas Heteroskedas-tisitas
Kepemimpinan Transformasional	0,852	0,396	Bebas Heteroskedas-tisitas

Sumber: Pengolahan Data (2026)

Pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual ABS_RES) . Kriteria pengujian menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0, 05. Sistem Penghargaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,104 (>0, 05), sehingga variabel ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,396 (>0, 05), sehingga variabel ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0, 05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas (memenuhi asumsi homoskedastisitas) dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Statistik Deskriptif

5. Tabel. 6 Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SP	100	15	45	36,75	5,50
KT	100	16	45	36,06	5,92
KIN	100	17	45	36,63	5,21

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Tabel 6 menyajikan gambaran statistic deskriptif dari 100 responden, untuk variabel kinerja (Y), diperoleh rata-rata sebesar 36,63 dan standar deviasi 5,21, dengan rentang nilai 17 hingga 45. Sementara itu varibael sistem penghargaan (X10 memiliki niali mean 36,75 dan standar dviasi 5,50 dan rentang 16-45. Adapun kepemimpinan transformasional (X2) memiliki rata-rata 36,06 dengan standar deviasi 5,92 (skor minimum 16 dan skor maksimum 45). Karena nilai rerata pada seluruh variabel secara konsisten melampaui deviasi standarnya, hal ini mengindikasikan bahwa persebaran data tergolong merata, memiliki variabilitas rendah, dan terdistribusi secara baik.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F

Model	F	Sig	Keputusan
Regression	168,009	,001[b]	Signifikan
Residual			

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Pada tabel 7 dapat dilihat nilai signifikansi untuk sistem penghargaan (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,01 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna dari sistem penghargaan (X_1) dan kepemimpinan trasformasional (X_2) terhadap kinerja (Y).

Uji Parsial (uji *t*)

Tabel 8. Uji Parsial (Uji *t*)

		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1		7,123	1.694		4.204	.000
	Sistem penghargaan	.250	.0945	.264	2.632	.010
	Kepemimpinan Transformasional	.554	.088	.640	6.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, didapatkan nilai koefisien sistem penghargaan (X_1) sebesar 0,250 dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sehingga hipotesis kesatu (H_1) terbukti. Sementara itu nilai koefisien variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0.554 dengan signifikansi sebesar 0.000, artinya hipotesis kedua (H_2) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terkonfirmasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,881	0,776	0,771

Sumber: pengolahan data primer (2026)

Pada Tabel 9, terlihat bahwa nilai R^2 adalah 0,776, yang berarti kinerja dapat dijelaskan oleh sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional sebesar 77, 6%. Sementara itu, sisanya sebesar 22.4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur fenomena di Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia telah memenuhi kriteria keilmuan yang dipersyaratkan. Berdasarkan hasil pengujian terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, seluruh indikator yang menyusun variabel sistem penghargaan, kepemimpinan transformasional, dan kinerja dosen dinyatakan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya serta memiliki ketepatan ukur yang tinggi. Selain ketepatan, instrumen ini juga menunjukkan konsistensi yang sangat baik, di mana perangkat ukur tersebut tetap memberikan hasil yang stabil apabila digunakan secara berulang. Secara deskriptif, persepsi para dosen terhadap pola kepemimpinan dan sistem pemberian penghargaan di institusi berada pada kategori yang cenderung tinggi dengan tingkat keragaman jawaban yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan adanya keseragaman pandangan di antara para responden bahwa faktor manajerial dan skema kompensasi di tempat mereka bekerja telah berjalan dengan cukup merata dan terdistribusi dengan baik di seluruh lini organisasi.

Menganalisis pengaruh secara parsial ditemukan bahwa system penghargaan memegang peranan penting dalam memicu produktivitas kerja para dosen. Apresiasi yang diberikan institusi, baik dalam bentuk materiil maupun pengakuan profesional, terbukti menjadi stimulus yang efektif dalam meningkatkan dedikasi dosen terhadap tugas-tugas akademiknya. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh yang searah dan sangat bermakna terhadap capaian kinerja. Pemimpin yang mampu mentransformasikan visi institusi, memberikan motivasi yang menginspirasi, serta menunjukkan perhatian personal terhadap pengembangan kompetensi dosen terbukti

mampu menciptakan dorongan internal bagi para staf pengajar untuk memberikan performa terbaik melampaui standar minimal yang ditetapkan. Hal ini menegaskan bahwa faktor emosional dan dukungan kepemimpinan memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk perilaku kerja yang positif di lingkungan pendidikan tinggi farmasi tersebut.

Secara menyeluruh, integrasi antara sistem penghargaan yang tertata dengan baik dan kepemimpinan yang transformatif terbukti menjadi kombinasi yang sangat kuat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen secara simultan. Kedua faktor tersebut memberikan kontribusi yang sangat dominan dalam menjelaskan fluktuasi kinerja, sementara faktor-faktor lain di luar model penelitian ini hanya memberikan pengaruh yang relatif kecil. Kekuatan hubungan ini menunjukkan bahwa keberhasilan institusi dalam mencapai target-target organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menyeimbangkan pemberian penghargaan yang layak dengan pola arahan yang visioner. Dengan demikian, penguatan pada aspek manajerial dan perbaikan berkelanjutan pada skema penghargaan akan secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat, yang menjadi pilar utama performa dosen di Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sistem penghargaan secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan adil sistem penghargaan yang diterapkan oleh institusi, baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan pencapaian kerja para dosen dalam menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, kepemimpinan transformasional juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan perhatian intelektual kepada bawahan menjadi faktor krusial dalam menggerakkan potensi dosen untuk mencapai target organisasi secara optimal. Lebih lanjut, secara simultan atau bersama-sama, sistem penghargaan dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia. Sinergi antara kebijakan kompensasi yang

kompetitif dengan pola kepemimpinan yang visioner menciptakan lingkungan kerja yang kondusif selama periode penelitian Januari hingga Maret 2026, sehingga mampu mendorong peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat secara berkelanjutan. Kesimpulan ini mempertegas bahwa upaya peningkatan kinerja dosen tidak dapat dipisahkan dari peran manajemen dalam memberikan apresiasi yang layak serta peran pimpinan dalam mentransformasi nilai-nilai organisasi kepada seluruh staf akademik. Oleh karena itu, Sekolah Tinggi Farmasi Indonesia perlu terus mempertahankan dan mengembangkan kualitas sistem penghargaan serta kapasitas kepemimpinan transformasional guna memastikan keberlangsungan mutu pendidikan tinggi dan daya saing institusi di masa depan melalui performa dosen yang unggul dan berdedikasi tinggi.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adeyemi, O. S., Olagunju, K. A., & Omisore, A. O. (2022). Leadership styles, reward systems and employee productivity: Empirical evidence from the manufacturing sector. *Journal of Business and Economic Development*, *7*(2), 45–48.

Al-Harbi. (2023). Transformational Leadership, Reward Management and Job Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *72*(5), 1341–1360.

Al-Mansour, A. F. (2023). Reward system and job performance: Evidence from higher education. *International Journal of Professional Business Review*, *8*(5). https://doi.org/https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1845

Amstrong, M. (2009). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). Kogan Page.

Dessller, G. (2022). *Human resource management* (17th ed). Pearson.

Gibson. (2016). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Mc Graw- Hill irwin.

Johnson, M. A., Rigoni, B., & Aguinis, H. (2023). Transformational leadership and employee effectiveness: The mediating role of work engagement in digital environments. *Journal of Management*, *49*(3), 852–880.

Khan, M. S., Idris, M., & Ul, A. R. (2024). Transformational Leadership and Performance in Higher Education. *International Journal of Educational Management*, *38*(2), 256–271.

Konopaske, R., Hardin, A. M., & Gibson, J. L. (2023). *Organizational behavior: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.

Mensah, F. B., Baah, K. D., & Otoo, I. C. (2022). Leadership style, reward system and academic staff performance in public universities: A cross-sectional study. *International Journal of Educational Management*, *36*(5), 712–729.

Mwangi, J. W., Guyo, W., & Kyalo, D. N. (2022). Transformational leadership and employee performance in public institutions: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *6*(342–359).

Nasution, A. H., & Mesra, B. (2024). The influence of transformational leadership on employee performance with organizational commitment as a moderation variable. *International Journal of Management, Economic and Accounting*.

Northouse, P. . (2019). *Leadership: Theory and Practice*. CA:Sage Pubications.

Northouse, P. G. (2023). *Leadership: Theory and practice* (10th ed). Sage Publications.

Osei, M., Amankwah, J., & Boateng, K. (2022). Reward system, motivation and employee performance: An empirical study of the banking industry. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, *10*(1), 22–38.

Park, S., & Kim, J. H. (2023). Transformational leadership and job performance: The mediating role of psychological empowerment and job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, *108*.

Pham, H. M., Le, T. T. H., Dang, L. H., & Nguyen, L. T. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Reward Systems on Employee Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, *12*(3), 45–60.

Pham, H. M., Le, T. T. H., Dang, L. H., & Nguyen, L. T. (2023). The impact of reward system on talented employees' performance in Vietnamese commercial banks: mediating role of job satisfaction. *Ournal of Financial Services Marketing*.

Rahim, A., Sudarsanam, S. K., & Hafiz, A. (2022). Transformational leadership, incentives, and employee performance: Evidence from a mediated-moderation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *71*(4), 1245–1268.

Silva, A. R., & Costa, P. M. (2022). Reward satisfaction and academic performance: A study of motivation and engagement in higher education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, *22*(4), 145–160.

Silva, R. P., Santos, L. M., & Ferreira, J. M. (2024). Reward systems, employee motivation, and performance in higher education institutions: A structural equation modeling approach. *Higher Education Quarterly*, *78*(1), 112–134.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Susiyami, S., & Widarta, W. (6 C.E.). Pengaruh komitmen organisasi, reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *1*.

Wardani, A., Baihaqi, B., & Nohong, M. (n.d.). The effect of transformational leadership on employee performance with employee engagement and job satisfaction. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*.

Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2023). *Leadership in organizations* (10th ed). Pearson.