

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja adalah hasil kinerja seseorang atau kelompok didalam suatu industri untuk mencapai tujuan yang sesuai tanggung jawab dan wewenangnya sesuai aturan dan tidak melanggar hukum (Nursalam, 2105). Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dicapai selama waktu yang ditentukan (Fahmi,2013). Kinerja adalah setiap organisasi atau kelompok dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif yang mempunyai tujuan tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi (Tampubolon,2014)

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perawat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar, sasaran ukuran, dan tanggung jawab berdasarkan standar kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah ditentukan dalam pekerjaan yang bersangkutan.

b. Faktor Mutu Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Supardi, 2013) :

- 1) Partisipasi SDM
- 2) Pengembangan karier
- 3) Komunikasi

- 4) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 5) Penyelesaian konflik
 - 6) Insentif yang baik
 - 7) Kebanggaan
- c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap pencapaian kinerja (Tampubolon,2014), berikut penjelasannya :

- 1) Kemampuan : terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality yang artinya kemampuan yang dimiliki karyawan diatas rata – rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatannya dan memiliki ketrampilan yang baik dalam mengerjakan tugas sehari – harinya.
- 2) Motivasi : suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam pencapaian dilingkungan organisasi. Jika mereka mempunyai pemikiran positif akan menunjukkan motivasi kinerja yang lebih baik dalam pencapaian kerjanya dan sebaliknya seseorang yang memiliki sikap yang negatif terhadap situasi kerjanya mereka juga akan menunjukkan motivasi kinerja yang tidak baik didalam pekerjaannya.
- 3) Faktor individu : terdiri dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang
- 4) Faktor psikologis : terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi yang mempengaruhi faktor psikologis
- 5) Faktor organisasi : terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design

d. Indikator Kinerja

Setiap individu atau kelompok memiliki kriteria penilaian tertentu terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diberikan secara individual kinerja dapat ditentukan dari beberapa bidang dapat dilihat dari :

- 1) Seberapa besar seseorang mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam pekerjaannya
- 2) Mempunyai tingkat kejujuran yang situasi dan keadaan
- 3) Mempunyai wawasan luas dan ide – ide yang baru dalam mengembangkan kinerja dalam pelaksanaan tugasnya sebagai karyawan
- 4) Sikap terhadap karyawan dalam suka atau tidak
- 5) Mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya
- 6) Mempunyai keahlian tentang pekerjaannya
- 7) Dapat membagi waktu dalam situasi dan memanfaatkan waktu secara maksimal

2. Kinerja Dosen

a. Pengertian

Kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggung jawab dan berkualitas (Suryaman dan Hamdan,2016). Kinerja dosen adalah UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen,disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan ,mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Tridarma Perguruan Tinggi adalah salah satu visi dari seluruh perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Tridarma Perguruan Tinggi terdiri dari 3 yaitu Pendidikan dan pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, Pengabdian kepada Masyarakat. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma dengan beban kerja 12 sks, dan paling banyak 16 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi atau jadwal periode akademik.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan. Yang pertama mengenai motivasi adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk menimbulkan perilaku dan mengarahkan dalam suatu tujuan. Yang ketiga kompetensi adalah karakter seseorang berdasarkan dari individu yang berhubungan dengan ukuran efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaannya. Yang terakhir adalah kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karena mendorong individu untuk mencapai suatu tujuan (Pramudyo,2010).

c. Meningkatkan Kinerja Dosen

Menurut Rachmawati & Daryanto (2013) dalam kinerja dosen dibutuhkan peningkatan kinerja agar menjadi lebih baik sebagai berikut :

1. Kesesuaian antara pekerjaan antara pekerjaan dan keahlian

Dalam menempatkan kinerja dibutuhkan kesesuaian dalam kinerja untuk meningkatkan kinerja dosen, dan keahlian pekerjaannya perlu disesuaikan dengan keahliannya.

2. Kepuasan kinerja

Meningkatkan kinerja dosen dibutuhkan kepuasan dalam kinerjanya, yaitu seseorang atau individu yang merasa puas

dengan pekerjaannya, merasa senang sehingga pekerjaannya dapat digeluti dengan baik.

3. Peningkatan dan pemanfaatan teknologi informasi

Meningkatkan kinerja dosen dibutuhkan pemanfaatan teknologi yang berkembang yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang saat ini untuk mendorong dosen menguasai teknologi informasi tersebut.

d. Indikator Kinerja Dosen

Indikator Kinerja Dosen menurut Rachmawati & Daryanto (2013) meliputi :

1. Perencanaan pembelajaran

Pembelajaran dibutuhkan perencanaan pembelajaran agar menghasilkan pembelajaran yang terarah dan akan lebih berhasil karena sudah direncanakan sesuai dengan kegiatan pembelajaran.

2. Pelaksanaan pembelajaran

Pembelajaran dikelas sangat penting dilakukan, karena pembelajaran dikelas adalah inti dari kegiatan kinerja.

3. Evaluasi proses pembelajaran

Proses pelaksanaan pembelajaran dibutuhkan evaluasi agar dapat mengetahui laporan pembelajaran khususnya laporan pembelajaran mahasiswa mengenai kemajuan prestasi mahasiswa.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi (M. Karim,2010)

Beberapa pengertian kepemimpinan antara lain :

1. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengetahui orang lain untuk dapat mengikuti sesuai keinginan pemimpinnya (Duha, 2016).
2. Kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi (Sudarmanto,2009)

b. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan adalah pedoman yang sudah direncanakan untuk mewujudkan tujuan bagi setiap kegiatan kepemimpinan yang harus dicapai sesuai dengan target yang dicapai. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegaskan kembali, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi Pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil – hasil yang diinginkan.

Beberapa pendapat para ahli tentang fungsi kepemimpinan :

1. Schuetz pemimpin memiliki fungsi pemimpin menetapkan tingkatan dan nilai – nilai kelompok dan membantu para anggota bawahannya dalam memecahkan masalah, memanfaatkan kemampuan anggota kelompok (Muhyi,2011)
2. Bernard, menyebutkan fungsi kepemimpinan itu adalah menentukan sasaran atau tujuan, perubahan dan tindakan merumuskan rencana – rencana yang terkoordinasikan.
3. Gross, menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan menentukan tujuan memilih dan merencanakan secara tepat.
4. Stogdill, menyebutkan fungsi pemimpin memelihara struktur kelompok dan mengarahkan tujuan dalam setiap kelompok.
5. Cattell, menyebutkan bahwa fungsi pemimpin untuk memelihara, menjunjung tinggi nilai kelompok dan menjaga mempertahankan tuntutan.

c. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Pemimpin

Faktor yang berpengaruh terhadap perilaku pemimpin dibagi dua yaitu pengaruh secara langsung dan pengaruh tidak langsung (Muhyi, 2011)

1. Pengaruh yang tidak langsung yaitu :

- a. Budaya
- b. Umat manusia
- c. Ideologi
- d. Struktur sosial
- e. Politik
- f. Pemerintah

2. Pengaruh yang langsung yaitu :

- a. Teknologi
- b. Kelompok
- c. Tanggung jawab
- d. Kelompok kerja
- e. Pemimpin
- f. Rekan pemimpin
- g. Sumber daya pemimpin

d. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Pendekatan transformasional akan berpengaruh terhadap kinerja secara mandiri terhadap personal atau seseorang disemua kelompok yang terkait didalamnya. Pemimpin transformasional juga mentransformasional dirinya sendiri secara ilmiah sebagai seorang pemimpin dalam suatu proses pembelajaran sehingga pemimpin dapat

memimpin dengan lebih baik sesuai apa yang diterapkannya (Muhyi,2011)

e. Konsep Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Wuradji,2009) Konsep kepemimpinan transformasional mengandung empat komponen pokok, yaitu :

1. *Charisma* : pemimpin transformasional memiliki sifat – sifat kharismatik
2. *Inspiration* : pemimpin transformasional kaya akan ide atau inspirasi dimata pengikutnya idenya selalu cemerlang
3. *Intelectual stimulation* : dalam upaya mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya, menggunakan pertimbangan yang dapat diterima nalar. Dia mengarahkan pengikutnya melalui pendekatan kesadaran.
4. *Individual consideration* : pemimpin yang selalu memperhatikan kebutuhan dan potensi – potensi yang dimiliki pengikutnya, dia akan memberi dukungan bagi pengikut yang memunculkan ide dan kreasi baru sangat menghargai pengalaman – pegalaman positif pengikutnya

f. Ciri – Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Wuradji,2009) ciri – ciri kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut :

1. Mempunyai keberanian dalam dirinya untuk melakukan perubahan yang lebih baik ,membawa organisasinya menuju kualitas yang bermutu
2. Mampu memberikan motivasi serta membangkitkan bawahannya untuk bekerja keras
3. Mampu memberikan dan mengembangkan semangatnya untuk lebih disiplin dan termotivasi

4. Mampu membangun organisasi yang dan memiliki kesadaran rasa bertanggung jawab kepada organisasinya
 5. Mampu memberikan kenyamanan dan mangayomi dikalangan pengikutnya
 6. Mampu menampung semua kepentingan pengikutnya
 7. Menggunakan kemampuan untuk kegiatan yang positif bermutu pintar dan berkualitas
 8. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memberikan peraturan dalam pendapat yang harus dipatuhi
 9. Dapat memperjuangkan kemampuan hak pengikutnya
 10. Mampu meyakinkan pengikutnya apa yang dicita – citakan dalam satu organisasi akan terwujud , tercapai sesuai keinginan bersama
 11. Pengikutnya mempunyai pemikiran bahwa pemimpinnya itu unggul dalam memimpin
 12. Pemimpin mampu menempatkan diri sebagai motivasi perubahan dalam organisasinya
 13. Pemimpin transformasional tidak pernah puas akan kinerjanya, selamat semangat belajar terus menerus
 14. Mampu memecahkan masalah didalam organisasinya
 15. Selalu menghargai pendapat pengikutnya
 16. Memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menghadapi tantangan yang menghambat organisasinya
- g. Karakteristik Dari Perilaku Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik dari perilaku kepemimpinan transformasional dalam metode kepemimpinan menurut Karim (2010) :

1. Mempunyai tujuan atau visi yang besar dalam mencapai suatu tujuan didalam institusi atau organisasi
2. Mampu menempatkan diri sebagai pemimpin yang membawa perubahan yang lebih baik

3. Berani mengambil kekurangan atau resiko yang akan datang dalam mempertimbangkan suatu ide atau peraturan.
 4. Mampu menyadarkan bawahannya akan pentingnya hasil kinerja yang baik untuk membawa pekerjaan yang lebih baik.
 5. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengeluarkan kemampuannya dan percaya kepada bawahannya akan kemampuan yang dimiliki bawahannya.
 6. Dapat menerima pengalaman yang baru dan lebih fleksibel dan terbuka dalam menerima pengalaman baru
 7. Mementingkan motivasi yang lebih tinggi dan berkualitas daripada motivasi materi.
 8. Mampu mendorong bawahannya untuk mengutamakan kepentingan kelompok atau organisasinya daripada mementingkan urusan pribadi.
- h. Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya

Dampak didalam kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi sangat penting untuk dipahami terlihat dari kepemimpinan itu sendiri, apabila kepemimpinan transformasional diterapkan di organisasi tersebut menyangkut lingkungan dan fungsional, dampak lainnya adalah perubahan dalam pengembangan manajemen yang dilakukan secara berencana akan ada kegiatan – kegiatan manajemen untuk membantu proses terjadinya perubahan. Dampak terdekat dalam perilaku kepemimpinan transformasional adalah anggotanya sendiri atau personal anggota organisasi, karena pemimpin transformasional fokus terhadap individu anggota organisasi (Karim,2010).

B. Variabel penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu “Gambaran Studi Fenomologi Kepemimpinan Transformasional Kinerja Kinerja Dosen Teknologi Pangan di Universitas Muhammadiyah Semarang.

C. Pertanyaan penelitian

Bagaimana fenomena kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen teknologi pangan di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Teori manajemen Gibson (Muhyi,2011;Tampubolon,2014)

Gambar 2.1

