

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Muhyi, 2011). Kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi (Sagala, 2010). Kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu (Tampubolon, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perwujudan hasil karya yang telah di capai oleh karyawan sesuai program dan tujuan organisasi berdasarkan ukuran pekerjaan yang di tentukan dalam kurun waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu (Muhyi, 2011)

- 1) Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
- 2) Kualitas layanan, yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik.
- 3) Responsivitas, kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip

administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

- 5) Akuntabilitas, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat yang telah dipilih.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Tampubolon, 2014). Selain faktor internal dan eksternal ada juga 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu (Nursalam, 2015).

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2. Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Depdiknas, 2004). Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan meyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit

semester/sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut (Depdiknas, 2010):

- a. Melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi.
- b. Melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- c. Penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sksnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks.
- e. Melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 (tiga) sks.

Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Para pemimpin yang transformasional lebih efektif karena mereka lebih kreatif, selain itu mereka mendorong pengikutnya agar lebih kreatif juga (Robbins, 2015). Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi sebagai spirit dalam organisasi (Setiawan, 2013).

b. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut ini (Wuradji, 2009) :

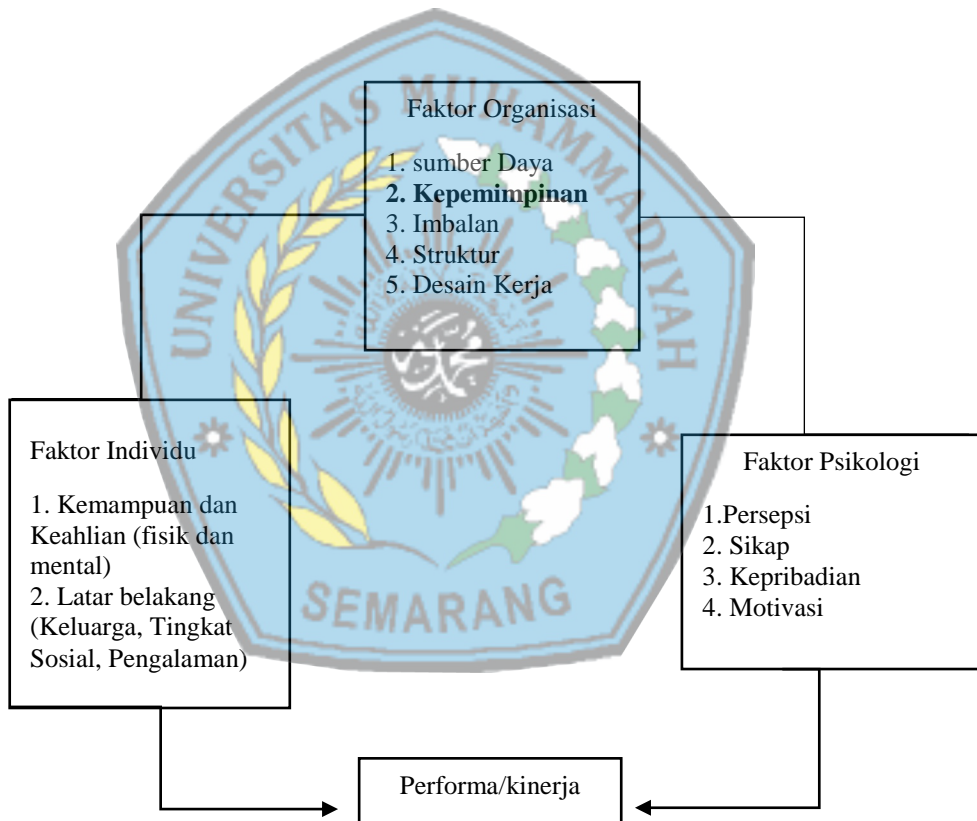
- 1) Memiliki keberanian untuk melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas yang lebih tinggi.
- 2) Mampu membangkitkan semangat dan motivasi pengikutnya untuk bekerja keras.
- 3) Mampu mengembangkan semangat kebersamaan, disiplin dan motivasi untuk maju.
- 4) Mampu membangun kesadaran berorganisasi pada para pengikutnya, dengan jalan mengembangkan rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*), dan rasa bertanggung jawab (*sense of responsibility*), serta membangun kemauan untuk meraih prestasi yang setinggi-tingginya.
- 5) Mampu memberikan perlindungan (mengayomi) dan menciptakan rasa aman di kalangan pengikutnya.
- 6) Mampu menampung dan menangkap semua aspirasi dan kepentingan pengikutnya.
- 7) Menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas dalam proses pengambilan keputusan.
- 8) Memperjuangkan kebutuhan pengikutnya.
- 9) Oleh karena kepemimpinan transformasional mengandung komponen kharismatik, pemimpin mampu memberikan pengarahan yang selalu diterima dan dipatuhi dengan ikhlas, sehingga pengikutnya memiliki rasa wajib untuk menaati semua perintah dan arahnya; dalam hal ini setiap perintah dan instruksi pemimpin selalu dianggapnya benar dan tepat.
- 10) Selalu berusaha membawa pengikutnya ke arah suatu idealisme, tidak hanya sekedar jalan, dan dapat meyakinkan pengikutnya bahwa apa yang dicita-citakannya (idealisme) tersebut pasti akan tercapai.

- 11) Pengikutnya selalu memuja-muja akan kemampuan dan keunggulan pemimpinnya.
 - 12) Pemimpin menempatkan diri sebagai agen perubahan(*change agents*).
 - 13) Pemimpin transformasioanal selalu belajar terus sepanjang hidupnya (*they are life-long learner*).
 - 14) Mereka memiliki kemampuan untuk menangani masalah masalah yang kompleks, sulit diprediksi, tidak berketentuan,serta masalah yang membingungkan.
 - 15) Mereka sangat menghargai potensi, kebutuhan dan aspirasi pengikutnya.
 - 16) Memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menanggung risiko atas keputusan yang diambilnya, dan berani melawan tantangan yang sekiranya akan menghambat transformasi.
- c. Perilaku Kepemimpinan Transformasional
- Perilaku kepemimpinan transformasional ada 4 yaitu (Karim, 2010):
- 1) *Idealized influence*
Salah satu syarat menjadi pemimpin transformasioanal adalah kepercayaan diri yang kuat dalam memimpin. Ketika pemimpinnya kelihatan percaya diri bawahanya akan jadi lebih mantap dan yakin untuk mengikuti pemimpinnya.
 - 2) *Ispirational motivation*
Sebenarnya kepemimpinan akan efektif bila pemimpin dapat memberi inspirasi kepada yang dipimpin untuk bekerja bersama-sama, bertindak mencapai tujuan organisasi dan didalam melakukan hal itu yang dipimpin akan mengalami proses pengembangan kepemimpinan sehingga kelak merekapun akan dapat menjadi pemimpin.
 - 3) *Intellectual stimulation*
Menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas dalam proses pengambilan keputusan, mereka memiliki kemampuan

untuk menangani masalah yang kompleks, sulit, tidak menentu dan membingungkan, mereka selalu belajar sepanjang hidupnya.

4) *Individual consideration*

Mampu memberikan perlindungan dan menciptakan rasa aman dan nyaman para pengikutnya, mampu menampung dan menangkap semua aspirasi dan kepentingan pengikutnya, memperjuangkan kebutuhan pengikutnya, pemimpin yang menghargai potensi, kebutuhan dan aspirasi pengikut.



Gambar 1.1

Teori model Gibson (Nursalam, 2015 dan Tampubolon, 2014)

B. Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen program studi analis kesehatan di Universitas Muhammadiyah Semarang.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis tindakan yang digunakan penelitian ini adalah:

“Apakah ada studi fenomenologi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen diprogram studi analis kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang”

