

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seseorang dibutuhkan dalam membangun suatu industri, kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Tampubolon, 2014) .

Secara sepirtual kinerja bisa dilihat dari beberapa sisi yaitu kinerja organisasi adalah aktivitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan yang diterapkan organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi sehingga mencapai kebutuhannya (Fahmi, 2013). Kinerja individu adalah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau salah satu karyawan (Soemohadiwidjojo, 2015). Kinerja karyawan adalah kinerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawabnya agar dapat tercapai sesuai kemampuannya (Tampubolon, 2014). Ada dua pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu pelatihan dan pendidikan secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan dan pendidikan mempunyai kontribusi atau proporsi yang berpengaruh untuk pencapaian kinerja karyawan (Turere,2013).

Kualitas pendidikan sangat penting untuk mencapai suatu pendidikan yang lebih baik, dalam kualitas pendidikan kinerja guru atau dosen berpengaruh dalam pendidikan, dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 nomor 4 yang telah diamandemen, mengatakan Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan pendidikan nasional. kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya disekolah serta menggambarkan aktivitas mengajar sesuai dengan prosedur sekolah (Muhyi, 2011).

Guru memiliki peran penting dalam proses pendidikan, terutama pada negara yang berkembang yakni sebesar 34% dan pada negara industri sebesar 36%, dan 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi kinerja pengajar. Kemampuan mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pembelajaran sebesar 32,38%, dan sikap pengajar terhadap mata pelajaran sebesar 8,6%. Hal ini menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung kinerja guru mempengaruhi kualitas belajar siswa (Atmono, 2013). Sedangkan kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang berkualitas sesuai tanggung jawabnya sebagai dosen (Suryaman dan Hamdan, 2016).

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kompetensi dan kepemimpinan. Motivasi salah satu dari faktor pengaruh kinerja dosen, motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk menimbulkan perilaku dan mengarahkan dalam suatu tujuan. Yang kedua kompetensi, menyatakan bahwa kompetensi adalah karakter seseorang berdasarkan dari individu yang berhubungan dengan ukuran efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaannya, Ketiga kepemimpinan, kepemimpinan mempengaruhi kinerja karena mendorong individu untuk mencapai tujuan (Pramudyo, 2010).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan dapat mengetahui orang lain sehingga orang lain tersebut dapat mengikutinya sesuai dengan keinginan pemimpin (Duha, 2016). suatu kelompok dibutuhkan seseorang untuk berinteraksi satu dengan yang lainnya, sebagai pemimpin dan yang dipimpin itu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut (Damin, 2009). dapat disimpulkan, kepemimpinan yang isinya selalu menjelaskan tentang pemimpin dan yang dipimpin, kedua kata tersebut selalu berkaitan. didalam kepemimpinan pasti ada organisasi yang harus dipimpin untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut penelitian Tammami (2012). Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dalam pelayanan kinerja pegawai terbukti dari penelitian yang menjelaskan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh kuat dalam pelayanan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 54,8% hal ini dapat dikatakan kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel bebas yang paling berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan sebesar 38,1%.

Mengenai gaya kepemimpinan ada yang dinamakan teori kepemimpinan, didalam teori kepemimpinan terdapat teori orang besar (*Great Man Theory*), teori ini dilandasi oleh keyakinan bahwa pemimpin merupakan orang yang luar biasa, dia ditakdirkan untuk menjadi seorang pemimpin, kedua ada teori sifat (*Trait Theory*) teori ini menetapkan kualitas keberadaan pemimpin berpengaruh dalam kesuksesnya. Ada teori tranformasional, menekankan dalam proses pembangunan komitmen pengikutnya menjunjung visi dan misi bersama dan saling percaya untuk perubahan-perubahan (Wuradji,2009). Kepemimpinan transformasional menekankan pada proses pembangunan komitmen pengikutnya untuk bersama-sama dalam kemajuan kelompok, kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan keinginan pengikutnya dengan nilai-nilai dan visi didalam organisasi (Wuradji, 2009).

Penelitian Maris, Komariah, & Indonesia (2016). menjelaskan bahwa, mutu sekolah dipengaruhi kepemimpinan transformasional sebesar 52.1 % angka tersebut menunjukkan mempengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, berdasarkan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap mutu sekolah. Dan faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 37,47% dengan kata lain kepuasan guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan taraf kepercayaan sebesar 95% antara variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dari hasil hipotesis penelitian tersebut

mengatakan ada pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (Werang, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan di Universitas Muhammadiyah Semarang, hasil wawancara dosen, diketahui bahwa 40% dosen menjawab pemimpin selalu menekankan tujuan visi dan misinya, dan 30 % dosen mengatakan pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikutnya, 20% dosen mengatakan pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengemukakan ide-ide baru, berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Gambaran fenomologi Kepemimpinan Transformasional Kinerja Dosen”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “ apakah ada hubungan peningkatan kinerja dosen melalui kepemimpinan transformasional??

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Instruksional Umum

Mengetahui Fenomena kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen di Prodi Gizi Universitas Muhamadiyah Semarang

2. Tujuan Khusus

- a. Menggambarkan Kepemimpinan Transformasional
- b. Menggambaran tentang kinerja dosen

D. Manfaat penelitian

1. Dosen

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja dosen dan karyawan agar menjadi lebih baik.

2. Institusi

Hasil dari penelitian bisa dijadikan bahan evaluasi kedepan oleh Akademik, apabila ada masalah tingkat kinerja dosen melalui kepemimpinan yang belum bisa teratasi.

3. Peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan dari penelitian yang terkait mengenai peningkatan kinerja dosen
- b. Untuk memberikan informasi kepada peneliti lebih lanjut tentang metode kepemimpinan transformasional.

4. Mahasiswa keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi acuan meningkatkan kinerja gaya kepemimpinan pada setiap dosen.

E. Keaslian penelitian

Peneliti tentang metode pembelajaran pada mahasiswa sering dilakukan ,tetapi sejauh ini peneliti belum menemukan penelitian yang berjudul peningkatan kinerja dosen melalui kepemimpinan transformasional, ada pun penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain :

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti, tahun, Judul	Metode dan Sample	Hasil
1.	Peneliti Diar Fachmi R. Chaidar Tahun 2016 judul Pengaruh kopensasi, iklim kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kinerja serta implikasinya pada loyalitas kerja	deskriptif dan verifikasi Teknik sampling yang digunakan proporsional rondon sampling dengan sampel penelitian sebanyak 400 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.
2.	Peneliti Suryaman dan Hamdan Tahun 2016 judul Pengukuran kinerja dosen UNSERA dengan pendekatan Balanced Scorecard	Metode survei numerik dan sampel penelitian mahasiswa 250 dan pegawai 50, dosen sebanyak 50.	Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja dosen pada bidang pendidikan dan pengajaran secara parsial atau pada setiap periodenya yang ditentukan melalui SK Rektor tersebut dikategorikan tinggi.
3.	Peneliti Sastra Tamami Tahun 2012 Judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kualitas kinerja pegawai	Metode Kuantitatif sampel tertentu Teknik pengambilan sampel menggunakan rondon penggunaan instrument, analisis dan bersifat kuantitatif /	Hasil penelitian tang ditunjukkan hipotesis bahwa pelayanan kerja pegawai yang dicapai oleh oleh pegawai dan pelayanan publik sangat berhubungan dengan kinerja pegawai

		statistik dengan sejumlah 200 Orang.	diukur dengan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan dari hasil analisis regrasi dengan persamaan dua jalur menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara gabungan kuat terhadap kinerja pegawai.
4.	Silvana Maris, Aan Komariah dan Abubakar tahun 2016 Judul kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, kinerja guru dan mutu sekolah peneliti Intan	Metode Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sampel: Kepala sekola dan guru 327 orang pada 39 SD.	Hasil penelitian besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah.
5.	peneliti Basilius Raden Werang tahun 2014 judul Pengaruh kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, moral, kinerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke	Metode yang digunakan dalam adalah kuantitatif korelasional sampel yang digunakan yaitu 69 orang guru.	Hasil analisa data menunjukkan ada pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Merauke” diterima

Dari beberapa penelitian yang telah dicantumkan pada keaslian penelitian inilah perbedaanya:

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Diar Fachmi R. Chaidar metode yang digunakan peneliti diskriptif dan verifikasi teknik sedangkan penelitian saya menggunakan metode kualitatif, sampel dari penelitian ini menggunakan 400 responden karyawan, sedangkan penelitian saya menggunakan sampel dosen, tempat penelitian ini di perusahaan PT. D&D Packaging Indonesia sedangkan penelitian saya di universitas Muhammadiyah Semarang.

Perbedaan penelitian ini denga Suryaman dan Hamdan metode yang digunakan peneliti survei sedangkan metode penelitian saya menggunakan metode kualitatif yaitu menyebarkan ceklis, sampel dari penelitian ini mahasiswa 250 dan pegawai 50 dosen sebanyak 50 sedangkan penelitian saya menggunakan sampel

dosen, tempat dari penelitian ini adalah UNSERA sedangkan penelitian saya di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Perbedaan penelitian Sastra Tamami ini dengan penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah kuantitatif dan metode penelitian saya menggunakan kualitatif, sampel yang digunakan peneliti 200 pegawai dan sampel yang saya gunakan dosen di Universitas Muhammadiyah Semarang, tempat penelitian ini di Sekretariat DPRD kota Batam, sedangkan penelitian saya di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Silvana Maris, Aan Komariah dan Abubakar metode yang digunakan peneliti adalah Deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif, sedangkan penelitian saya menggunakan metode Kualitatif, sampel yang digunakan peneliti kepala sekolah dan guru 327 orang pada 39 SD, sedangkan penelitian saya menggunakan sampel dosen, tempat yang digunakan peneliti sekolah SD yang berakreditasi A di kabupaten Cianjur sedangkan penelitian saya di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Basilius metode yang digunakan adalah Kuantitatif Korelasional, dan metode penelitian saya menggunakan kualitatif, sampel yang digunakan yaitu 69 guru sedangkan penelitian saya menggunakan sampel dosen, tempat penelitian ini SD kota Merauke sedangkan penelitian saya di Universitas Muhammadiyah Semarang.

