

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian

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). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil (wibowo, 2010). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama priode waktu yang ditentukan (Fahmi, 2013). Kinerja adalah hasil kinerja seseorang individu atau kelompok didalam suatu industri untuk mencapai tujuannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan wewenang , sesuai moral dan tidak melanggar hukum (Nursalam, 2015).

Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan performance, hal ini kata performance mengartikan tentang kinerja,tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaraan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan trntang usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri (Tampubolon, 2014).Dalam pengertian diatas kinerja dapat diartikan sebagai suatu perstasi yang menunjukan suatu kegiatan yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaannya sesuai yang dicapaikan (Supardi, 2013).

b. Faktor Mutu kinerja

Menurut Supardi (2013), Kinerja dibutuhkan dalam mempengaruhi mutu, banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang diantaranya :

- 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

Menurut Tampubolon (2014), Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kemampuan, Motivasi , Faktor Individual, Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi terhadap pencapaian kinerja

1) Faktor kemampuan

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitiy yang artinya kemampuandan karyawan memiliki kemampuan diatas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang di tentukan dan memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari- hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi, dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

2) Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam pencapaian kinerja dilingkungan organisasi, jika mereka memiliki pemikiran yang positif terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kinerja yang lebih baik dalam pencapaian kinerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya seseorang yang memiliki sikap yang negatif terhadap situasi kinerjanya mereka akan menunjukkan motivasi kinerja yang tidak baik didalam pekerjaanya.

3) Faktor individu

Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian seseorang, latar belakang, demografi.

4) Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari, persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi yang mempengaruhi faktor psikologis.

5) Faktor organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Nursalam (2015), Kinerja merupakan hasil oleh karyawan dalam suatu industri merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan dalam prestasi kinerja. Kinerja dipengaruhi 3 faktor diantaranya:

1) Faktor individu

Keterampilan, latar belakang, kemampuan, tingkat sosial, pengalaman kerja, demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Sikap, persepsi, sikap, motivasi, kepribadian, kepuasan, peran

3) Faktor organisasi

sistem pengarahan, desain pekerjaan, struktur organisasi, kepemimpinan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Supardi (2013), Setiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Secara individual kinerja ditentukan oleh beberapa bidang, kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa besar seseorang mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam pekerjaannya, mempunyai kualitas kerja yang tinggi, mempunyai tingkat kejujuran yang situasi dan keadaan,

Mempunyai wawasan luas dan ide-ide yang baru dalam mengembangkan kinerja dalam pelaksanaan tugasnya sebagai karyawan, Sikap terhadap karyawan dalam suka atau tidak, menerima atau menolak, Mempunyai keandaaln dalam pekerjaannya, Mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya, Mempunyai soft skill tentang pekerjaannya, Dapat membagi waktu dalam situasi dan memanfaatkan waktu secara maksimal .
sedangkan yang dapat dijadikan kinerja guru diantaranya :

- 1) Standar 1 : pengetahuan keterampilan dan disposisi
- 2) Standar 2 : sistem assesmen dan evaluasi unit
- 3) Standar 3: pengalaman lapangan dan praktik klinis
- 4) Standar 4 : perbedaan
- 5) Standar 5 : kualifikasi, kinerja dan pengembangan
- 6) Standar 6 : kelola unit dan sumber daya

Indikator diatas menunjukan standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas dan menunjukan mutu terhadap kinerja yang dihasilkan guru serta mutu yang dihasilkan didalam mencapai hasil yang lebih berkualitas.

2. Kinerja dosen

a. Pengertian

kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang berkualitas sesuai tanggung jawabnya sebagai dosen (Suryaman dan Hamdan, 2016). Kinerja dosen berlandasan pada Tridharma perguruan tinggi. Sehingga segala bentuk kinerja dosen dapat dilihat secara langsung dan dapat dimonitoring langsung, sehingga kinerja dosen dapat dilihat dengan begitu hak dan kewajiban dosen dapat dipenuhi sesuai hak dan tanggung jawabnya sebagai dosen (Luddin, 2016).

b. Tridhrama perguruan tinggi

Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridarma perguruan tinggi, yaitu dosen melaksanakan tugasnya dengan beban kerja

dengan 12 sks, dan paling banyak 16 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi atau jadwal priode akademik. Dalam penilaian kinerja dosen berkualitas dilihat dari pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang ditunjukkan oleh kegiatan profesional dosen (Jalal, 2010).

Menurut (Jalal,2010). Prinsip penetapan beban kerja dosen dan evaluasi penatalaksanaan Tridharma perguruan tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Berbasis evaluasi diri
- 2) Saling asah, asih dan asuh
- 3) Meningkatkan profesionalisme dosen
- 4) Meningkatkan atmosfer akademik
- 5) Mendorong kemandirian perguruan tinggi

Gegiatan evaluasi pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dimulai oleh dosen yang membuat evaluasi dari keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan dosen pada kegiatan bidangnya

- 1) Mengajar dan pendidikan
- 2) Membuat penelitian dan pengembangan karya ilmiah
- 3) Memberikan atau pengabdian kepada masyarakat
- 4) Tunjangan lainnya

Dalam evaluasi ini untuk mewujudkan dalam laporan kinerja sesuai dengan format yang diberikan atau lampiran dan didugung oleh semua kegiatan laporan sebelumnya (Jalal, 2010).

c. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja dosen

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kopetensi dan kepemimpinan. Motivasi salah satu dari faktor pengaruh kinerja dosen, motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk menimbulkan prilaku dan mengarahkan dalam suatu tujuan. Yang kedua kompetensi, menyatakan bahwa kopetensi 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)

d. Meningkatkan Kinerja Dosen

Menurut Rachmawati & Drayanto (2013). Dalam kinerja dosen dibutuhkan peningkatan kinerja agar menjadi lebih baik diantara yaitu:

1) Kesesuaian 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 untuk menguasai teknologi informasi tersebut.

e. Indikator Kinerja Dosen

Menurut Rachmawati & Drayanto (2013). Indikator penilaian kinerja dosen dalam pembelajaran meliputi

1) Perencanaan pembelajaran

Dalam 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 menurut Muhyi (2011). Pemimpin adalah seseorang yang menggerakkan organisasi atau kelompok dalam tujuan membangun suatu kinerja yang lebih baik dalam pencapaian yang sesuai dengan target yang mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain. Beberapa pengertian kepemimpinan antara lain yaitu:

- 1) Good : kepemimpinan adalah kemampuan dalam kesiapan seseorang dalam memimpin yang dapat mempengaruhi , membimbing, dan mengarahkan atau mengelola agar mereka mau berbuat sesuatu dalam pencapaian tujuan bersama dalam membangun suatu organisasi atau kelompok
- 2) Siagian : kepemimpinan merupakan sebuah bentuk bantuan secara manajemen untuk mempengaruhi suatu kelompok agar agar dapat mengikuti apa yang diinginkan organisasi atau industri didalam manajemen agar mengubah dan mengikutinya menjadi dalam satu tujuan sehingga menghasilkan pencapaian tujuan yang diinginkan, secara efisien, ekonomis, efektif.
- 3) Harold Koontz: kepemimpinan tidak lain adalah sebagai pengaruh dalam proses mempengaruhi orang-orang sehingga

mereka mampu berjuang, bekerja secara suka rela dan penuh antusias kearah dalam pencapaian suatu kelompok,

- 4) Waluyo : bahwa pemimpin merupakan terpenting didalam organisasi, karena dapat mempengaruhi perilaku baik burunya bawahan tergantung bagaimana mereka
- 5) Creech : mengatakan tidak ada kelompok organisasi yang jelek, tetapi adalah pemimpin yang jelek, kesimpulannya, kepemimpinan mempengaruhi mutu kualitas kinerja dalam organisasi
- 6) Besnnis : kepemimpinan adalah kunci utama dalam memuju kesuksesan dalam suatu organisasi untuk mencapai mutu yang baik.

Dari batasan yang ditulis diatas kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam memimpin suatu organisasi yang akan menghasilkan mutu kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang dicapai dalam satu industri. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan dapat mengetahui orang lain sehingga orang lain tersebut dapat mengikutinya sesuai dengan keinginan pemimpin (Duha, 2016).

b. Tujuan dan fungsi kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan adalah merupakan ide atau pedoman yang sudah di rencanakan untuk mewujudkan tujuan bagi setiap kegiatan kepimpinan yang harus dicapai sesuai dengan target yang diselenggarakan.

Beberapa pendapat para ahli tentang fungsi kepimpinan:

- 1) Bernard, menyebutkan fungsi kepemimpinan itu adalah menentukan sasaran atau tujuan, perubahan dan tindakan merumuskan usaha-usaha yang terkoodinasikan
- 2) Gross fungsi kepemimpinan adalah menentukan tujuan memilih dan merencanakan secara tepat , memberikan,

mengoordinasikan secara tepat, mewakili kelompok dan merangsang para anggota untuk bekerja

- 3) Stogdill telah menjadi tugas seorang pemimpin untuk memelihara struktur kelompok dan mengarahkan tujuan dalam setiap kelompok
- 4) Cattel fungsi kepemimpinan adalah memelihara, menjunjung tinggi nilai kelompok dan menjaga mempertahankan tuntutan
- 5) Schuetz pemimpin memiliki fungsi pemimpin menetapkan tingkatan dan nilai-nilai kelompok, dan membantu para anggota dalam memecahkan suatu masalah, memanfaatkan kemampuan anggota kelompok (Muhyi, 2011).

c. Faktor yang berpengaruh terhadap perilaku pemimpin

Dalam pengaruh perilaku kepemimpinan dibagi dua yaitu pengaruh secara langsung dan tidak langsung menurut (Muhyi, 2011)

1) Pengaruh yang tidak langsung yaitu :

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

2) Pengaruh langsung yaitu :

- a) Teknologi
- b) Kelompok
- c) tanggung jawab
- d) kelompok kerja
- e) pemimpin atau atasan
- f) rekan pemimpin
- g) sumber daya pemimpin

d. kepemimpinan transformasional

kepemimpinan transformasional adalah perencanaan, visi yang berdampak positif yang diyakini akan menghasilkan tindakan yang kreatif pada sekelompok organisasi untuk mencapai tujuan yang diterapkan dalam suatu industri (Muhyi, 2011). 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).

Pendekatan transformasional akan berpengaruh terhadap kinerja secara sendiri 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). Dalam kepemimpinan transformasional mengandung empat komponen didalamnya yaitu:

- 1) Charisma : dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin transformasional harus memiliki sifat yang membuat pengikutnya mampu mengikuti dan memiliki rasa kagum terhadap pemimpinnya, dan pemimpin transformasional memiliki karismatik
- 2) Inspiration : pemimpin transformasional memiliki banyak ide-ide yang cemerlang bagi para pengikutnya pemimpin transformasional biasanya memiliki kaya pemikiran yang cerdas dan memiliki inspirasi yang sangat baik

- 3) Intellectual stimulation : pemimpin transformasional dalam mengarahkan dan mempengaruhi pengikutnya, pemimpin menggunakan metode pendekatan secara langsung kepada pengikutnya
- 4) Individual consideration : pemimpin transformasional selalu memikirkan kebutuhan pengikutnya, memperhatikan keinginan pengikutnya, yang selalu menghargai pendapat pengikutnya, dan menghargai pengalaman pengikutnya yang baik atau positif .

f. Ciri- ciri kepemimpinan transformasional

Menurut Wuradji (2009). Kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri

- 1) Mempunyai keberanian dalam dirinya untuk melakukan perubahan yang lebih baik ketingkat yang lebih tinggi, dan membawahkan organisasinya menuju kualitas yang bermutu
- 2) Mampu memberikan motivasi dan semangat serta mampu membangkitkan bawahannya untuk ikut bekerja keras
- 3) Mampu memberikan dan mengembangkan semangatnya untuk lebih disiplin dan memotivasi agar memberikan contoh yang lebih baik dan bisa memajukan suatu organisasinya
- 4) Mampu membangun organisasinya dan memiliki kesadaran rasa bertanggung jawab kepada organisasinya, serta mengerti organisasinya dan membangun kemauan untuk prestasi yang lebih baik berkualitas
- 5) Mampu memberikan kenyamanan dan mengayomi dikalangan pengikutnya
- 6) Mampu menampung semua kepentingan pengikutnya
- 7) Menggunakan kemampuannya untuk kegiatan yang positif bermutu secara pintar dalam berkualitas

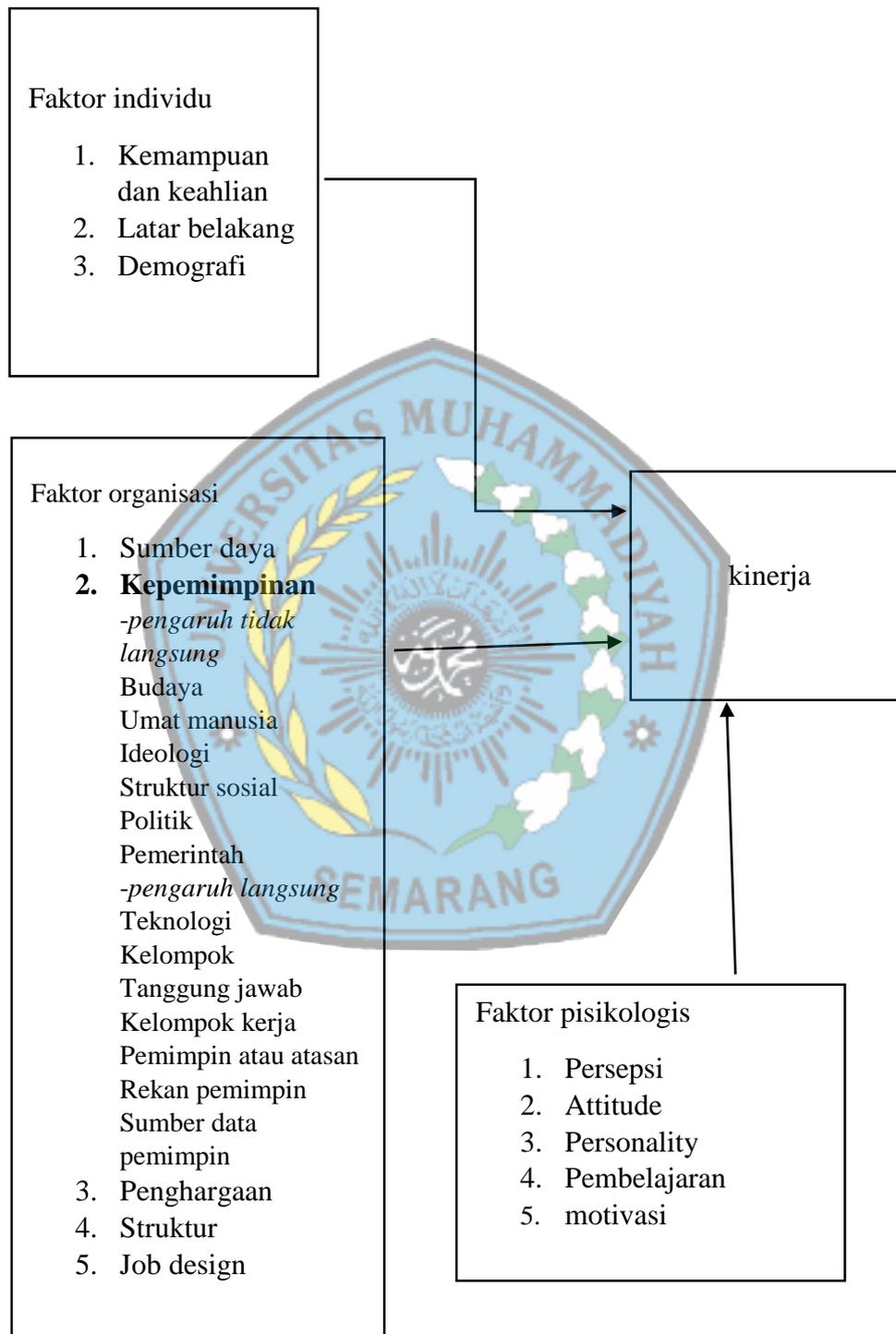
- 8) Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memberikan peraturan atau pendapat yang harus bisa dipatuhi oleh pengikutnya dengan ikhlas
 - 9) Dapat memperjuangkan kemauan hak pengikutnya
 - 10) Mampu menyakinkan pengikutnya apa yang di cita-citakan dalam satu organisasi atau kelompok akan terwujud, tercapai sesuai dengan 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, pemimpin transformasional selalu semangat belajar terus menerus
 - 14) Pemimpin transformasional mampu memecahkan masalah didalam organisasinya
 - 15) Pemimpin transformasional selalu menghargai pendapat pengikutnya, potensi dan kebutuhan pengikutnya
 - 16) Memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melawan tantangannya yang menghambat organisasinya
- g. Karakteristik dari perilaku Kepemimpinan transformasional
- Dalam metode kepemimpinan menurut Karim (2010). Ada karakteristik perilaku yang perlu diketahui dalam kepemimpinan transformasional yaitu:
- 1) Mempunyai tujuan atau visi yang besar dalam mencapai suatu tujuan didalam institusi atau organisasi
 - 2) Mampu menempatkan diri sebagai pemimpin yang membawa kedalam 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 dari pada motivasi materi
- 8) Mampu mendorong bawahannya untuk mengutamakan kepentingan kelompok atau organisasinya dari pada mementingkan urusan pribadi.

h. Kepemimpinan transformasional dan dampaknya

Dampak didalam suatu organisasi sangat penting untuk dimengerti atau dipahami, dampak didalam kepemimpinan transformasional adalah terlihat dari kepemimpinannya sendiri, apabila kepemimpinan dalam organisasi tersebut adalah transformasional, maka transformasi organisasi atau kelompok itu sendiri. Transformasi organisasi adalah perubahan yang dilakukan kelompok itu sendiri secara drastis yang menyangkut lingkungan dan fungsional. Dampak lainnya adalah perubahan dan pengembangan manajemen, pengembangan manajemen adalah pengembangan yang dilakukan secara berencana, dalam pengembangan manajemen yang direncanakan akan ada kegiatan-kegiatan manajemen yang dilakukan 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).

Gambar 2.1



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

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu Studi Fenomologi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen di Prodi Gizi Universitas Muhammadiyah Semarang.

C. Pertanyaan penelitian

Bagaimana kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen.



