BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai prestasi menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentifikasikan dengan prestasikerja, karena ada persamaan kinerja dengan prestasi kerja (Supardi, 2013). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu (Tampubolon, 2014). Sedangkan (Bahua, 2016) menyatakan kinerja adalah perilaku yang diperagakan secara aktual oleh individu sebagai respon pada pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dilihat atas dasar hasil kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

b. Indikator Kinerja

Menurut (Supardi, 2013) setiap individu atau kelompk organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Secara inividu, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

a) Kemampuan (*ability*)

b) Komitmen(*commitme*)

http://repository.unimus.ac.id

c) Umpan balik (*feedback*)
d) Kompleksitas tugas (*task complexity*)
e) Kondisi yang menghambat (*situasional contraint*)
f) Tantangan (*challenge*)
g) Tujuan (*goal*)
h) Fasilitas keakuratan diri (*self-afficacy*)
i) Arah usaha (*effort*)
j) Daya tahan / ketekunan (*persistence*)
k) Strategi khusus untuk menghadapai tugas (*task specific strategi*)

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan pelaksaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurt (Supardi, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain, lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Menurut (Nursalam, 2015) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja di pengaruhi 3 faktor diantaranya.

http://repository.unimus.ac.id

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

2. Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah faktor yang penting dalam upaya meningkatkan mutu dari perguruan tinggi, karena kinerja dosen merupakan tolak ukur dari kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Hasibuan, 2008). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksankan tugasnya seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadany (Bahua, 2016).

Berdasarkan UUD Nomor 37 tahun 2009 Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, mentransformasikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarkat.

Tugas dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belasa) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan

a) Melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksankan 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.

http://repository.unimus.ac.id

c) Penunjang tridarma 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) Melaksankan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 (tiga) sks.

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

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan pemberian kesempatan, dorongan kepada semua unsur yang ada dalam struktur organisasi pendidikan agar dapat bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang terlibat bersedia tanpa paksaan untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pola tersebut juga didukung dengan potensi yang mengandalkan pertemuan visi untuk masa depan yang dibangun berdasarkan konsensus bersama antara pemimpin dan komponen organisasi pendidikan (Setiawan, 2013). Kepemimpinan transformasional suatu proses pemimpin di mana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi misi organisasi (Wuradji, 2008).

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menyediakan ruang, waktu, fasilitas yang dapat digunakan karyawannya untuk memberdayakan dan mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya agar performance organisasi menjadi lebih baik. Pemimpin dapat memberikan perhatian secara individu terhadap karyawannya dengan mengeluarkan kebijakan untuk mempergunkan fasilitas yang dimiliki lembaga guna

http://repository.unimus.ac.id

mendukung mereka secara pribadi agar lebih optimal kontribusinya terhadap kemajuan lembaga (Suprayogo, 2010).

Beberapa karakteristik dari perilaku kepemimpinan transformasional antara lain: mempunyai visi yang besar dam mempercayai institusi, menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan, berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang, memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan, memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan, fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru, berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi dari pada sekedar motivasi yang bersifat materi, mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan, mampu mengartikulasi nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing prilaku mereka (Suprayogo, 2010).

b. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Ciri kepemimpina transformasional ada 16 yaitu (Wuradji, 2008) :

1) Memiliki keberanian untuk melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas yang lebih tinggi.
2) Mampu membangkitkan semangat dan motivasi pengikutnya untuk bekerja keras.
3) Mampu mengemabarkan semangat kebersamaan, disiplin dan motivasi untuk maju.
4) Mampu membangun kesadaran berorganisasi pada para pengikutnya, dengan jalan mengembangkan rasa memiliki organisasi dan rana bertanggung jwab, serta membangun kemauan untuk meraih prestasi yang setinggi-tingginya.
5) Mampu memberikan perlindungan dan menciptakan rasa aman dikalanganpengikutnya.
6) Mampu menampung dan menangkap semua aspirasi dan kepentingan pengikutnya.

http://repository.unimus.ac.id

7) Menggunkan kemampuan intelektualnya secara cerdas dalam proses pengambilan keputusan.
8) Memperjuangkan kebuthan pengikutnya.
9) Kepemimpinan transformsional mengandung komponen kharismatik, pemimpin mampu memberikan pengarahan yang selalu diterima dan dipatuhi dengan ikhlas, sehingga pengikutnya memiliki rasa wajib untuk menaati semua perintah dan arahanya.
10) Selalu berusaha membawa penngikutnya ke arah suatu idealisme, tidak hanya sekedar jalan dan dapat menyakinkan karyawannya bahwa apa yang dicita-citakan akan tercapai
11) Pengikutnya selalu memuja-muja akan kemapuan dan keunggulan pemimpinannya.
12) Pemimpin menempatkan diri sebagai perubahan
13) Pemimpin transformasional selalu belajar terus sepanjang hidupnya.
14) Mereka memiliki kemampuan untuk menangani masalah-masalah yang komplek, sulit diprediksi, tidak berkentetuan, serta masalah yang membingungkan.
15) Mereka sangat menghargai potensi, kebutuhan dan aspirasi karyawan
16) Memiliki keprcayaan 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 komponen (Suprayogo, 2010) :

1) Idealized Influence

Pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, bervisi jelas, tekun, pekerja keras, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar

http://repository.unimus.ac.id

dan agung serta mampu menularkannya pada karyawanya, mampu mempengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat karyawanya terhadap sasaran organisasi, memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada diri karyawannya.

2) *Inspirational Motivation*

Pemimpin transformasionalyang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para karyawan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak karyawan memandang ancaman sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Pemimpin juga menciptakan sistem organisasi yang menginspirasi dan memotivasi.

3) *Intellectual Stimulation*

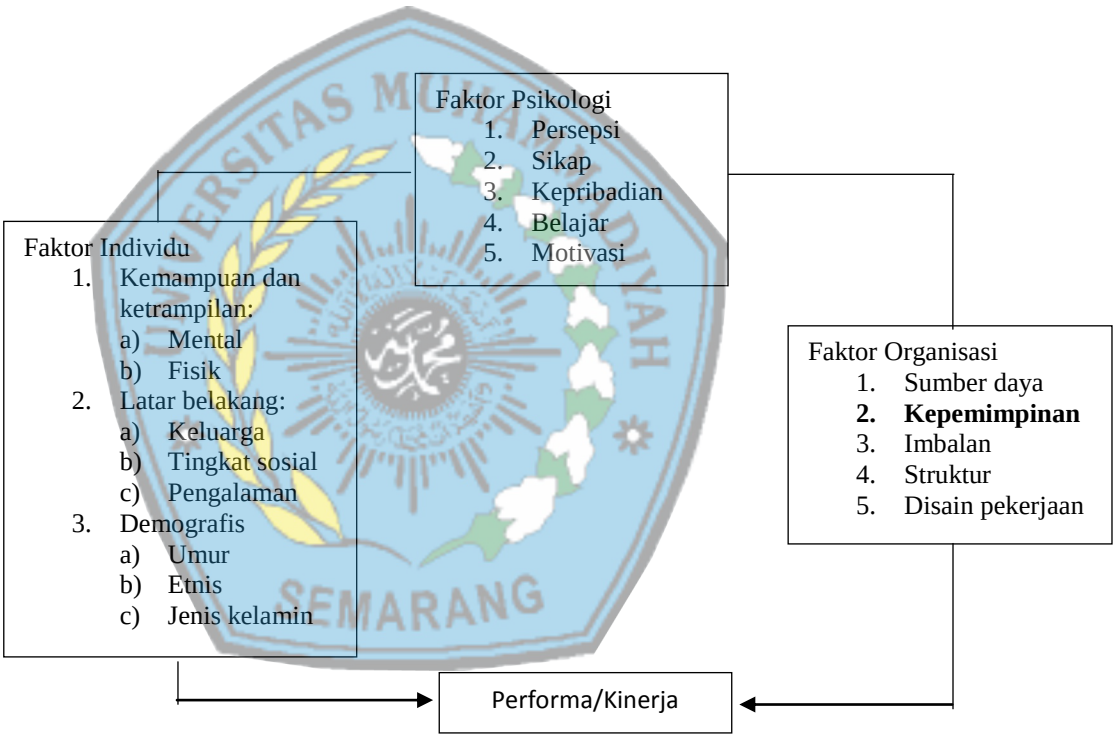
Kepemimpinan transformasional yang berupa upaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi dan memengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari persepektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, emningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama, penggunaan imajinasi dipadu dengan intuisi namun dikawal oleh logika dimanfaatkan oleh pemimpin ini dalam mengajak karyawanya untuk berkreasi, risau dengan status quo, menentang tradisi uang, mempertanyakan asumsi dan kepercayaan lama yang tidak baik.

4) *Individual Consideration*

Merupakan perilaku kepemimpinan transformasionl dimana pemimpin merenungkan, berfikir, dan selalu mengindentifikasi keinginan, dan kebutuhan

http://repository.unimus.ac.id

karyawanya dan menungaskan untuk memenuhinya, mengenali kemampuan karyawanya, mendelegasikan wewenangnnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para karyawan secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, membrikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan lembaga.



Gambar 2.1

Teori Manajemen Gibson dalamNursalam (2015)

http://repository.unimus.ac.id

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini teridiri dari satu variabel yaitu gambaran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di Program Studi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Semarang.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tindakan yang digunakan penelitian ini adalah:

"Apakah ada studi fenomenologi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen"

http://repository.unimus.ac.id