

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Konsep pemimpin berasal dari kata bahasa asing, yaitu *"leader"* dan kepemimpinan dari *"leadership"*. Pemimpin merupakan orang yang paling berorientasi hasil di dunia dan kepastian dengan hasil yang hanya positif kalau individu mengetahui apa yang diinginkannya. Pemimpin dalam arti luas merupakan seorang yang memimpin dengan memprakarsai perbuatan sosial dengan mengatur, mengorganisasi, mengarahkan, mengontrol upaya orang lain melalui prestise, posisi atau kekuasaan.⁸ Pemimpin adalah individu yang berada dalam kelompok, mengoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan sebagai pemberi tugas atau pengarah dan penanggungjawab.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, yang berarti memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.⁹ Pemimpin yang baik ialah mereka yang memiliki jiwa

⁸Fairchild, *Dictionary of Sociology*,(New Jersey: Littlefield, 1960), 35.

⁹ Harries Madiistryatno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani, 2019), 1.

kepemimpinan, memiliki sifat yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰

Berdasarkan pengertian diatas maka, pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan serta memanfaatkan kemampuan tersebut melalui perilaku dan sikap yang nenotivasi dan mengarahkan seseorang ataupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerjasama.

Leadership atau kepemimpinan termasuk kelompok ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial sebab rumusannya dan prinsip-prinsipnya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia.¹¹ Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan dapat dianggap sebagai proses membujuk orang lain untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Burns, kepemimpinan adalah konsep yang paling banyak dipelajari tetapi sulit untuk dipahami. Horner berpendapat bahwa kepemimpinan terkadang dipandang sebagai suatu proses, tetapi banyak orang juga percaya bahwa kepemimpinan adalah kualitas yang harus dimiliki orang.¹²

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah

¹⁰Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 4.

¹¹ Davis, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1985), 87.

¹² Nenny Ika Putri, *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), 2.

pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi atau instansi masa depan.¹³ Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias .

2. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan akan berjalan efektif jika dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Fungsi Kepemimpinan memodifikasi agar seseorang bebas untuk melakukan potensi motivasinya di dalam mencukupkan keperluan dan pada waktu yang sama sejalan dengan arah tujuan kelompok. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan masing-masing organisasi, setiap pemimpin berada di dalam dan di luar situasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang yang mampu memfokuskan tindakan atau aktifitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan dari bawahannya.
- b. Dimensi yang berfokus pada tingkat dukungan (*support*) atau dorongan dari orang-orang yang dipimpin untuk melakukan suatu

¹³ Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 13.

pekerjaan dalam kelompok dan organisasi, yang dibagi melalui putusan-putusan dan kebijakan atasan.¹⁴

Fungsi pemimpin dalam organisasi memiliki spesifikasi yang berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, ialah: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan juga jumlah anggota kelompok. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif pula. Dapat disimpulkan bahwa fungsi dari pemimpin ialah, pemimpin yang harus betul-betul bisa dan mampu menjalankan tugas dan fungsi dengan baik dan bertanggung jawab.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dalam perilaku dalam perilaku seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak kelihatan oleh pengikutnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang

¹⁴ Hamzah Yakub, "Menuju Keberhasilan Manajemen Dan Kepemimpinan" (1984).

mendasari perilaku seseorang.¹⁵ Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi bawahan atau sekelompok orang untuk bekerja sama dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dapat menentukan pegawai untuk bekerja lebih giat, jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.¹⁶

Menurut Sudaryono, gaya kepemimpinan memiliki pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang atasan yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Dengan adanya gaya kepemimpinan, ada manfaat bagi seorang atasan dalam memimpin bawahannya.¹⁷ Hasibuan, menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah strategi seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal.¹⁸

¹⁵ Riza Mahara, Cut Zahri Harun, and Nasir Usman, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Pada Man Pegasing Kabupaten Aceh Tengah," *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 5, no. 1 (2017): 6.

¹⁶ Rafini Ninda Oktaviona, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari," *Skripsi Universitas Batanghari* (2023): 32.

¹⁷ Ninik Anggraini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Pt. Bank Index Selindo KC. Pluit," *Economic, Accounting, Management and Business* 5, no. 3 (2022): 4.

¹⁸ Ibid.

2. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Beberapa inikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:¹⁹

- a. Sifat, sifat dari seorang pimpinan sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin. Kecakapan pribadi yang dimaksud ialah kualitas individu dengan berbagai ciri-cira dan sifat didalamnya.
- b. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku pimpinan yang menggambarkan semua tindakan yang dilakukan sebagai atasan yang baik.
- c. Tempramen, merupakan gaya perilaku seorang atasan dan caranya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebagian pemimpin bertempramen aktif sedangkan yang lainnya tenang, sehingga adananya variasi tempramen.
- d. Watak, watak seorang pimpinan yang subjektif bisa menjadi penentu bagi keunggulan seorang pimpinan dalam mempenaruhi ketekunan, keyakinan, daya tahan dan keberanian
- e. Kepribadian, kepribadian yang dimiliki seorang pemimpin merupakan penentu keberhasilannya.

¹⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 34.

C. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, pola kerja, motivasi kerja serta nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada pengikutnya sehingga bawahannya dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dari instansi.²⁰

Bass mengatakan bahwa pemimpin yang transformasional dapat membuat pengikutnya mempercayai, menghargai dan menghormati mereka yang berkonsentrasi pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual dan motivasi inspirasi yang pada gilirannya menyiratkan melayani sebagai panutan karismatik dan mengekspresikan visi yang bisa dibuat.²¹

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional, yakni;²²

a. Pengaruh ideal (*Idealiz Influence*), dimana pemimpin dikagumi, dihormati dan dipercaya. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal

²⁰ Putri Handayani, "Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi* 1, no. 3 (2023): 5.

²¹ Bernard Bass, Ronald Riggo, *Transformational Leadership* (New Jersey : Lawrence Erlbaum Associatis)

²² H Suriagi, *Kepemimpinan Transformasional* (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 54–56.

menunjukkan integritas, keberanian dan visi yang kuat, sehingga menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mengikutinya.

- b. Motivasi Inspirasi (*Inspirational motivation*), dimana para pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang di sekitar mereka, memberikan makna untuk semua aktivitas yang mereka lakukan. Mengatur pribadi yang menantang tujuan .
- c. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), dimana para pemimpin merangsang anggotanya untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi , membingkai ulang masalah dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Tidak ada kritik publik terhadap individu tersebut atas kesalahan anggota. Ide baru dan solusi kreatif untuk masalah adalah didorong.
- d. Perhatian Individual (*Individualized consideration*), dimana para pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap individu anggotanya, bertindak sebagai pelatih atau mentor. Anggotanya diberdayakan, peluang pembelajaran baru diciptakan dalam iklim organisasi, yang mendukung perbedaan individu dalam hal kebutuhan dan keinginan, ditangani dan diaku.

3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:²³

- a. *Idealized Influence*, mempunyai makna bahwa sebagai pemimpin transformasional harus berkharisma yang mampu membuat bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinann. Konkritnya, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, konsisten serta komitmen terhadap keputusan yang telah diambil dan menghargai bawahan.
- b. *Inspirational motivation*, yang berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggiakan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Seperti inilah karakter yang mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari pengikut.
- c. *Intellectual stimulation*, yaitu seorang pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan rasional dan cermat. Karakter seperti ini juga mampu mendorong pengikut untuk menemukan ide baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah, dengan kata lain mampu mendorong bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

²³ Ibid., 61.

d. *Individualized consideration*, ialah karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para pengikutnya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau serta mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik dan melatih bawahan. Karakter ini juga mampu melihat potensi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya.

4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Ada tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis menurut Rees yaitu :²⁴

a. Simplifikasi

Kemampuan serta keterampilan dari seorang pemimpin dalam mengungkapkan visi secara jelas dan praktis menjadi hal pertama yang penting untuk diimplementasikan.

b. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin.

c. Fasilitasi

Mampu secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun

²⁴ Mei Hardika Senny and Lanny Wijayaningsh, “Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga,” *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 8, no. 2 (2018): 197–209.

individual. Hal tersebut akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.

d. Inovasi

Kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan apabila diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan tidak takut akan perubahan tersebut.

e. Mobilitas

Pengalokasian semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat pengikutnya yang penuh dengan tanggung jawab, dalam mencapai visi dan tujuan.

f. Siap Siaga

Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

g. Tekad

Tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir dan menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu, diperlukan dukungan dari

pengikut berupa pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

D. Lembang

1. Pengertian Lembang

Lembang adalah nama lain dari Desa, yang merupakan wilayah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.²⁵

2. Peran Kepala Lembang

Kepala lembang memiliki peran penting dalam memimpin aparat lembang dan masyarakat dalam hal ini membina, membimbing mengarahkan, menggerakkan dan memotivasi aparat maupun masyarakat untuk kemajuan organisasi, maka dari itu kepala lembang Rano Tengah sebagai pemimpin memiliki peran penting bagi masyarakat sebagai berikut:

- a. Mewujudkan perencanaan pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan keadaan setempat.

²⁵Peraturan Lembang Rano Tengah Nomor 06 tahun 2020 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Lembang Tahun 2021.

- b. Merumuskan arah, tujuan, kebijakan dan strategi pembangunan Desa.
- c. Menyelaraskan rencana kegiatan dan anggaran
- d. Menciptakan rasa memiliki dan tanggungjawab masyarakat terhadap program pembangunan.
- e. Memelihara dan mengembangkan Lembang.
- f. Menumbuhkan dan mendorong peran serta masyarakat dalam pembangunan lembang.
- g. Memiliki visi misi yang jelas untuk tujuan sebuah organisasi.

Dari peran lembang diatas dapat disimpulkan bahwa membenahi dan mengoptimalkan fungsi sistem pemerintahan serta mendorong terjadinya sinergi antara aparat lembang guna meningkatkan efektifitas disiplin kerja segenap aparat lembang untuk menjawab tanggungjawab dalam masyarakat.

3. Visi dan Misi Lembang

Sebagai dokumen perencanaan yang merupakan penjabaran dari dokumen RPJM Lembang, maka seluruh rencana program dan kegiatan pembangunan yang akan dilakukan oleh desa secara bertahap dan berkesinambungan harus dapat menghantarkan tercapainya visi-misi Lembang.

Visi misi Lembang Rano Tengah disamping merupakan visi-misi Kepala Lembang terpilih, juga diintegrasikan dengan keinginan bersama masyarakat Lembang dimana proses penyusunannya dilakukan secara partisipatif mulai dari tingkat dusun sampai tingkat Lembang. Adapun Visi Lembang Rano Tengah sebagai berikut:

"Menjadikan Lembang Rano Tengah sebagai lembang yang bermanfaat bagi semua"

Sedangkan Misi Lembang Rano Tengah adalah:

- a. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
- b. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Transportasi
- c. Meningkatkan mutu pelayanan pada masyarakat

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk

melakukan kegiatan dan menyempurnakannya dengan hasil yang diharapkan.²⁶

Siswanto berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.²⁷ Rivai memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati secara bersama.

Bernardin dan Russel menyatakan bahwa, kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu. Menurut Robbins, kinerja ialah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.²⁸

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

²⁶ Nursam, "Manajemen Kinerja," 3.

²⁷ Mahmudah Enny Widyaningrum, *Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional* (Surabaya: CV. Revka Media Prima, 2019), 19.

²⁸ Nurul Syakilla, "Hubungan Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Sisingamangaraja Medan," *Skripsi UMA* (2019): 7.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:²⁹

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Individu yang memiliki kepribadian yang baik

²⁹ Muhammad Rio Firdaus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2016), 15–17.

dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahbawahannya.dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu, sikap atau gaya kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi kinerja pengikutnya.³⁰

³⁰ Atty Tri Juniarti and Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (Jakarta: CV. Pena Persada, 2021), 45.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3. Indikator Kinerja

Menurut Irham Fahmi, kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:³¹

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan berapa macam pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi tertentu.

Indikator dari kuantitas kerja adalah kecepatan dan kemampuan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan ketelitian, kerapihan, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang berguna bagi kemajuan organisasi. Indikator dari kualitas kerja adalah kerapihan, ketelitian dan hasil kerja.

c. Efektivitas

Merupakan Tingkat kemampuan penggunaan sumber daya dalam organisasi (Tenaga, uang dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.³²

³¹ Ibid., 48–49.

³² Robbins, Stephen P, *Perilaku organisasi, PT Indeks*, (Jakarta; Gramedia, 2006)

d. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

e. Inisiatif

kemampuan pegawai dalam memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari pimpinan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah: berfikir positif, mewujudkan kreatifitas dan pencapaian prestasi.

4. Karakteristik Kinerja

Mangkunegara mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik, yaitu:³³

- a. Memiliki komitmen yang tinggi
- b. Berani mengambil dan bertanggungjawab terhadap resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memperjuangkan tujuan untuk dilaksanakan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.

³³ Novia Ruth Silaen and Syamsuriansyah, *Kinerja Karyawan* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 6.

- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- f. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

