

## Pemahaman Konseptual Antara Hubungan Kinerja Manajerial Dan Kepemimpinan

Dwi Nirwana<sup>1</sup>, Rahmat Fikri<sup>2</sup>

Universitas Jambi<sup>1,2</sup>, Jambi, Indonesia

dwinirwana567@gmail.com, fikriahmat092@gmail.com

### Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874  
Vol: 2 No: 6 Juni 2024  
Halaman : 69-77

### Abstract

*With an emphasis on managerial and individual performance, this research explores the notion of performance in the context of organizational management. Individual performance is evaluated using a variety of criteria, including output, quality, attendance, punctuality, and collaborative skills. In contrast, performance management refers to how staff members behave appropriately in their managerial capacity, including communication, attendance, work results, and business policies. The method in this research is an exploratory qualitative approach where the data taken comes from academic web sources such as Mendeley, Google Scholar, and others. The path coefficients showing increasing performance as job satisfaction increases reinforce the positive relationship between job satisfaction and performance, which is a key theme in these conclusions. Another important topic is job satisfaction. Apart from that, managerial performance is also greatly influenced by leadership style, with analysis, communication, courage and responsibility being important aspects that must be considered in improving managerial performance.*

### Keywords:

Managerial Performance  
Leadership Style  
Managerial  
Communication

### Abstrak

Dengan penekanan pada kinerja manajerial dan individu, penelitian ini mengeksplorasi gagasan kinerja dalam konteks manajemen organisasi. Kinerja individu dievaluasi menggunakan berbagai kriteria, termasuk keluaran, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan keterampilan kolaboratif. Sebaliknya, kinerja manajemen mengacu pada bagaimana anggota staf benar-benar berperilaku dalam kapasitas manajerial mereka, termasuk komunikasi, kehadiran, hasil kerja, dan kebijakan bisnis. Metode pada penelitian ini ialah pendekatan kualitatif bersifat eksploratif yang dimana data-data yang di ambil berasal dari sumber web akademis seperti Mendeley, google cendekia, dan lainnya. Koefisien jalur yang menunjukkan peningkatan kinerja seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja memperkuat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, yang merupakan tema kunci dalam kesimpulan ini. Topik penting lainnya adalah kepuasan kerja. Selain itu, kinerja manajerial juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dengan analisis, komunikasi, keberanian, dan tanggung jawab menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja manajerial.

**Kata Kunci :** Kinerja Manajerial, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Manajerial

### PENDAHULUAN

Kerangka konseptual studi didirikan didasarkan pada pemahaman menyeluruh tentang kepemimpinan transformasional dalam kerangka institusi pendidikan.pada pemahaman menyeluruh tentang kepemimpinan transformasional dalam kerangka lembaga pendidikan. Istilah-istilah “kepemimpinan transformasional” kepemimpinan mengacu pada serangkaian sifat yang mencakup kapasitas pemimpin untuk menciptakan visi bersama, mendorong, menginspirasi, dan mengarahkan pengikut menuju tujuan bersama. serangkaian sifat yang mencakup kapasitas pemimpin untuk menciptakan visi bersama, mendorong, menginspirasi, dan mengarahkan pengikut menuju tujuan bersama.

motivasi dan keterlibatan sebagai akibat langsung dari kepemimpinan transformatif adalah salah satu tujuan utama kerangka konseptual ini. pemimpinnya terkenal transformasional untuk kemampuan mereka kemampuannya menginspirasi karyawan , memberikan tujuan kerja mengilhami

dan mendorong keterlibatan di antara anggota tim. karyawan, memberikan tujuan kerja, dan meningkatkan keterlibatan di antara anggota tim. Inisiatif individu, daya cipta, dan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi tujuan semoga semuanya bisa ditingkatkan semuanya dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan transformasional melalui stimulasi dan pemberdayaan intelektual. dengan kepemimpinan transformasional melalui stimulasi dan pemberdayaan intelektual.

Lebih jauh lagi, dampak-dampak kepemimpinan transformatif terhadap budaya perusahaan tercakup dalam kerangka konseptual. Komunikasi dan kerja tim terbuka dipromosikan kerja di tempat kerja yang inklusif di tempat kerja inklusif yang dipupuk oleh budaya organisasi itu sehat. dipupuk oleh budaya organisasi yang sehat. Budaya-budaya perusahaan yang efektif perusahaan yang dibangun berdasarkan nilai, norma, dan keyakinan bersama, yang semuanya difasilitasi oleh kepemimpinan transformasional. pada nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama, yang semuanya difasilitasi oleh kepemimpinan transformasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami hubungan antara kinerja organisasi pendidikan dan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini mencoba untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi elemen-elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi dalam pendidikan dengan menjelaskan konsep-konsep penting terkait.

Secara umum, kerangka konseptual ini berfungsi sebagai landasan untuk penyelidikan tambahan mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami hubungan antara karakteristik penting ini sehingga para pemimpin pendidikan, praktisi, dan akademisi dapat melakukan perbaikan yang bermanfaat terhadap praktik kepemimpinan dan hasil organisasi dalam pendidikan

Kinerja digambarkan sebagai hasil usaha seseorang dalam kondisi tertentu, dengan memanfaatkan kemampuannya. Timpe (2002) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi bakat, usaha, dan persepsi terhadap tugas yang diberikan. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan dievaluasi menggunakan lima tanda berbeda. Kuantitas, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan kemampuan berkolaborasi adalah beberapa penanda tersebut.

Menurut Idayani (2008), penilaian kinerja pengelola bank memerlukan beberapa pertimbangan, seperti: 1) pengelolaan transaksi; 2) administrasi; 3) organisasi bawahan; 4) fokus klien; 5) orientasi kualitas; dan 6) kerjasama.

Di bidang pendidikan, kepemimpinan sangat penting untuk menentukan arah, budaya, dan efektivitas suatu institusi (PURWOKO et al., 2022). Mengingat hubungan yang rumit dan perubahan cepat yang ada dalam lanskap pendidikan modern, kepemimpinan transformasional menjadi pusat perhatian dalam situasi ini. Selain tanggung jawab manajerial, kepemimpinan transformasional memerlukan kapasitas untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengubah tujuan bersama (Silahusada et al., 2022). Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai strategi yang dapat membawa perubahan positif dalam organisasi pendidikan dimana partisipasi pendidik, staf, dan komunitas sekolah sangat penting (Mahayana & Ardi, 2022). Hal ini karena kepemimpinan transformasional menumbuhkan dorongan intrinsik, kreativitas, dan pemberdayaan.

Komponen kunci yang mendukung peningkatan kinerja organisasi pendidikan, pengembangan lingkungan belajar, serta peningkatan motivasi dan komitmen seluruh anggota organisasi pendidikan dapat diidentifikasi dengan memahami dan menerapkan pengaruh kepemimpinan transformasional (Akib & Taufik, 2021).

Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan dengan tepat ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang memiliki dampak langsung dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kualitas pengajaran siswa di ruang kelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkarakterisasi peran penting yang dimainkan oleh pemimpin transformasional dalam

menumbuhkan budaya kerja yang positif, menginspirasi tenaga pengajar, dan mengembangkan suasana yang memfasilitasi pembelajaran yang efisien dengan memeriksa temuan literatur terkait.

Guna meningkatkan kinerja institusi pendidikan, penelitian ini didedikasikan untuk mengumpulkan temuan literatur sebagai landasan kokoh bagi strategi pengembangan kepemimpinan transformasional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan mendalam bagi para pemimpin pendidikan dalam pembuatan dan pelaksanaan kebijakan serta dalam penerapan kepemimpinan yang efektif.

"Kepemimpinan transformasional dipandang sensitif terhadap pengembangan organisasi, pengembangan visi bersama, distribusi kepemimpinan, dan pengembangan budaya sekolah, yang diperlukan untuk upaya restrukturisasi sekolah saat ini," Leithwood dkk. (2016:43) menulis mengacu pada kepemimpinan transformasional. Bass (1994:66) mencantumkan pesona, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan pribadi sebagai empat kualitas kepemimpinan transformasional.

Menurut Luthans (2015, 393), individu yang secara efektif menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) memandang dirinya sebagai pembuat perubahan; (2) berperilaku berani; (3) memiliki keyakinan terhadap orang lain; dan (4) bertindak secara sistemis. nilai-nilai (bukan berdasarkan kepentingan pribadi, melainkan atas tuntutan dan kepentingan teman-temannya); (5) selalu meningkatkan keterampilannya; dan (6) mampu menangani permasalahan yang menantang, ambigu, dan kompleks. keadaan ambigu dan (7) memiliki pandangan terhadap masa depan. Untuk memastikan bahwa seluruh anggota madrasah guru, siswa, orang tua, dan masyarakat bersedia berpartisipasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan, kepemimpinan transformasional menempatkan prioritas tinggi pada penciptaan peluang dan mendorong setiap orang untuk bekerja dari sumber daya manusia. sistem nilai yang mulia.

## **METODE**

Pendekatan penelitian perpustakaan digunakan untuk menulis makalah tinjauan pustaka. Ini mengambil informasi dari sumber web akademis seperti Mendeley, Google Cendekia, dan lainnya. Berdasarkan asumsi metodologis, tinjauan literatur harus digunakan secara konsisten dalam penelitian ini. Artinya, untuk menghindari munculnya permasalahan yang perlu ditangani oleh peneliti, maka harus digunakan tinjauan pustaka. Karena pendekatan kualitatif bersifat eksploratif, maka peneliti menerapkannya (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

Langkah pertama dalam mengumpulkan data adalah meninjau literatur secara menyeluruh untuk mengungkap dan mengevaluasi penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi pendidikan. Kerangka konseptual dan pertanyaan penelitian akan dikembangkan dengan menggunakan informasi yang ditemukan dalam literatur sebagai landasan.

Kami mengumpulkan data sekunder dari penelitian sebelumnya, publikasi ilmiah, dan laporan relevan, yang kemudian akan dijelaskan secara kualitatif. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut dan untuk mengambil kesimpulan yang relevan dengan topik penelitian. "Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengakui dan menghargai keragaman budaya, membuka jendela terhadap pandangan yang mungkin diabaikan dalam penelitian kualitatif" (Handoko et al., 2024)

Proses pemilihan perpustakaan akan dilakukan secara metodis dengan mencari sumber-sumber yang berkaitan erat dengan kerangka konseptual penelitian. Pemilihan literatur akan mempertimbangkan kontemplasi, penerapan, dan penambahan khazanah pengetahuan mengenai dampak kepemimpinan transformatif dalam lembaga pendidikan.

Proses analisis data akan menggunakan metodologi kualitatif, dengan menggunakan metode seperti pengkodean tema. Pemeriksaan mendalam terhadap data dari sumber sekunder, tinjauan literatur, dan analisis akan dilakukan untuk mengetahui tren, pola, dan kesimpulan tentang hubungan

antara kepemimpinan transformasional dan keberhasilan organisasi pendidikan. Terciptanya pemahaman menyeluruh dan kontekstual terhadap variabel-variabel yang diteliti akan dimungkinkan melalui prosedur ini (Miranti, 2023)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang dipadukan dengan keterampilannya dalam keadaan tertentu. Menurut Timpe (2002), kinerja adalah hasil interaksi antara usaha, bakat, dan persepsi terhadap tugas yang telah diberikan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat lima indikasi berbeda yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Indikator tersebut meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kolaboratif.

Dengan memahami dan mengendalikan kinerja sesuai dengan target yang direncanakan, standar yang ditetapkan, dan kriteria kompetensi, manajemen kinerja membantu organisasi, kelompok, dan individu mencapai hasil yang lebih baik (Dharma, 2013:25).

Kinerja, juga dikenal sebagai hasil (Cash dan Fischer, 1987), merupakan keluaran dari seorang karyawan dan sering disebut dengan kinerja. Kata tambahan untuk hal ini adalah output manusia, yang dapat ditentukan oleh faktor-faktor seperti kepuasan, kewarganegaraan, ketidakhadiran, produktivitas, dan pergantian (Robbins, 2003: 27). Prestasi kerja, hasil kerja, dan kinerja tugas merupakan istilah lain untuk kinerja individu (Baron dan Greenberg, 1990).

Berbagai metrik dan aspek kinerja organisasi pendidikan menunjukkan seberapa baik mereka bekerja untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan cara yang efisien dan efektif. Nilai ujian, tingkat kelulusan, dan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa merupakan indikator pencapaian akademik, yang merupakan komponen penting dari efektivitas lembaga pendidikan. Kriteria utama yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi lembaga pendidikan terhadap pertumbuhan dan pembelajaran siswanya adalah peningkatan keberhasilan akademik (Syamsuriadi, 2019, hlm. 871-879).

Menurut Idayani (2008), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan ketika mengevaluasi kinerja manajer bank, antara lain: 1) manajemen transaksi; 2) pengelolaan administrasi; 3) organisasi bawahan; 4) fokus pelanggan; 5) orientasi kualitas; dan 6) kerjasama.

#### **1.1. Kepuasan Kerja**

Menurut Brayfield dan Rothe (dalam Panggabean, 2004), seseorang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang dengan melihat bagaimana mereka mendekati pekerjaannya. Pada hakikatnya, tingkat kepuasan kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan pekerjaannya dan hasil yang ingin dicapainya. Karena banyaknya pilihan dan ekspektasi yang tinggi, seseorang akan senang dengan hasil jerih payahnya. Luthan (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berasal dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi semua persyaratan utama melalui output. Menurut teori Luthan (2004), kepuasan diukur sebagai berikut: 1.) Pekerjaan itu sendiri

- 2.) Tempat kerja yang sesuai dengan kepribadian
- 3.) Gaji dan Uang Muka
- 4.) Sikap rekan kerja, manajer, dan atasan
- 5.) Kondisi lingkungan kerja.

Pengujian data penelitian telah mengungkapkan hubungan yang baik dan signifikan antara kebahagiaan kerja dan kinerja. Temuan ini menyiratkan bahwa kinerja akan meningkat berbanding lurus dengan kebahagiaan kerja. Tanda positif dari koefisien jalur menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan kebahagiaan kerja.

### 1.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain, kinerja yang lebih baik berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja. Koefisien jalur menunjukkan tanda positif artinya kinerja meningkat seiring dengan kebahagiaan kerja.

## 2. Kinerja Manajerial

Perilaku aktual yang ditunjukkan setiap karyawan saat menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan posisinya dalam organisasi dikenal sebagai kinerja manajerial.

Hasil dari hasil kerja, kehadiran, kebijakan perusahaan, dan komunikasi adalah kinerja manajerial. Reysa dkk. (2022) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator kinerja manajerial: 1) Hasil kerja; 2) Efisiensi; 3) Disiplin kerja; 4) Inisiatif; dan 5) Akurasi.

Cendekiawan seperti Darwisyah dkk. (2021), Mulyani dkk. (2020), Shivaram dkk. (2020), Agussalim dkk. (2016), Shivaram dkk. (2019), Somad dkk. (2021), Ridwan dkk. (2020a), Elmi dkk. (2016), Ilhamalimy & Mahaputra (2021), dan H.B.H. Havidz & Mahaputra, (2020) hanyalah sedikit dari peneliti yang telah mempelajari kinerja manajerial secara ekstensif.

Menurut Mangkunegara (2005), manajemen kinerja adalah suatu proses yang melibatkan ekspektasi standar dan komunikasi berkelanjutan antara seorang karyawan dan aturan langsung. Ini juga melibatkan mengetahui fungsi pekerjaan seseorang. Salah satu jenis perilaku manajerial disebut sebagai "peran manajemen". Siapa pun yang mengawasi personel, jadwal, peralatan, keuangan, atau data adalah seorang manajer. Jadi, cara seorang manajer menangani hal-hal yang diberikan kepadanya menentukan seberapa sukses dia. Alangkah baiknya jika apa yang disentuhnya lebih tertata, anggun, dan rapi.

Dibutuhkan seorang manajer untuk menjalankan segala sesuatunya dengan benar. pemimpin yang berbicara atas nama komunitas, organisasi, atau kelompoknya. Cara dia berinteraksi dengan orang lain yang mengikuti atau terhubung dengannya menjadi barometer baginya. Bisa juga diukur dengan melihat perubahan yang dilakukannya dan konsistensi karyanya. Seorang pemimpin tidak selalu harus rapi, terawat, atau menarik untuk membimbing organisasi secara efektif. Melakukan hal yang benar demi manfaat yang lebih besar adalah hal yang paling penting.

### 2.1 Pengetahuan Manajerial

Menurut Muhammad Mufid (2015:23), pengetahuan pada hakikatnya adalah segala sesuatu yang kita ketahui tentang suatu subjek tertentu. Pengetahuan itu sendiri merupakan gudang kekayaan intelektual yang baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi terhadap pengayaan hidup kita. Pengetahuan manajerial menurut Koonzt (2010:325) adalah pengetahuan manajemen yang berhasil diterapkan dalam praktik. Pengetahuan ini terdiri dari pemahaman ilmu yang mendasari manajemen serta penerapan praktis dari informasi tersebut.

Stoner (2006: 22–25) mencantumkan hal-hal berikut sebagai fungsi manajemen:

- a. Perencanaan (planning)

- b. Mengorganisir (Organize)
- c. Pengendalian (Controlling)
- d. Memimpin (lead)

Empat fungsi manajerial penting bagi keberhasilan organisasi; oleh karena itu, hal tersebut harus dilaksanakan seefektif mungkin. Berdasarkan gagasan di atas, pengetahuan manajerial diartikan sebagai kemampuan untuk memahami, menerapkan, menganalisis, dan mensintesis topik-topik pengelolaan, yang terdiri dari 1) pengorganisasian, 2) memimpin, dan 3) mengawasi. Kemampuan ini dinilai melalui tes.

### **3. Kepemimpinan**

Mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama adalah proses kepemimpinan (Northouse, P.G., 2003:3). Dubrin mengklarifikasi gagasan ini, dengan menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas untuk menginspirasi anggota organisasi dengan kepercayaan diri dan memenangkan dukungan mereka untuk mencapai tujuan (Dubrin, A.J., 2001: 3).

Sudah menjadi sifat alami para pemimpin untuk selalu berkeinginan menciptakan sesuatu yang segar dan kreatif. Pemimpin tidak menyalin ide; mereka datang dengan ide mereka sendiri. Para pemimpin terus-menerus berusaha melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Dia secara konsisten memupuk kepercayaan pada bawahannya dan di antara anggota organisasi.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pemimpin otoriter tidak selalu memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk bertanya atau mencari klarifikasi; para pemimpin demokratis kadang-kadang melakukan hal ini; pemimpin laissez-faire kadang-kadang membiarkan pengikutnya berbicara dan mengajukan pertanyaan; dan pemimpin laissez-faire terkadang membiarkan status quo (Luthans, 2002: 577). Studi Kepemimpinan Ohio State melakukan studi berikut menjelang berakhirnya Perang Dunia 2. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan difokuskan pada dua hal: mengenali kebutuhan individu dan hubungan (pertimbangan) dan menyelesaikan tugas atau berorientasi pada tujuan (struktur awal). Studi

Kepemimpinan Michigan Awal dan penelitian selanjutnya lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan perhatian yang berpusat pada karyawan dan produksi pada proses kerja.

Seorang manajer atau pemimpin mempunyai tanggung jawab, tugas, dan kemampuan sebagai seorang pemimpin. Pemimpin memainkan tiga peran: pengambilan keputusan, informasional, dan interpersonal. Mereka saat ini terlibat dalam aktivitas berikut: jaringan, manajemen tradisional, manajemen sumber daya manusia, dan komunikasi rutin. Komunikasi verbal, manajemen waktu dan stres, pengambilan keputusan, pengenalan masalah, penjelasan dan penyelesaian, pengaruh dan motivasi, pendelegasian wewenang, penetapan tujuan dan penjelasan visi, kesadaran diri, pembangunan tim, dan manajemen konflik adalah keterampilan yang dibutuhkan dari pemimpin (Luthans, 2002: 619-627).

Kinerja dan strategi pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin. Demikian pula, penciptaan budaya organisasi oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi seberapa baik suatu strategi diterapkan, seberapa sukses strategi tersebut, dan seberapa baik kinerja karyawan (Hickman dan Silva, 1986; Kotter & Heskett, 1992; Nurfarhati, 1999; Yaqin, 2003; Moelyono, 2003).

#### **3.1. Gaya Kepemimpinan**

Perilaku dan pendekatan seorang pemimpin dibentuk oleh perpaduan filosofi, kemampuan, karakteristik, dan sikap mereka. Seorang pemimpin harus mampu membujuk orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan seseorang menentukan bagaimana dia bertindak dan berpikir terhadap bawahannya. Berikut ciri-ciri gaya kepemimpinan: 1) Analitis; 2) Komunikatif; 3) Berani; dan 4) Bertanggung jawab.

### 3.2. Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Gaya Kepemimpinan

Kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab merupakan dimensi atau indikator kinerja manajerial yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dimana dimensi atau indikator gaya kepemimpinan adalah analitis, komunikasi, keberanian, dan tanggung jawab (Rivai, 2017). (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012). Menurut penelitian (Setiawan & Pratama, 2019), manajemen harus fokus pada analitik, komunikasi, keberanian, dan akuntabilitas ketika memimpin organisasi guna meningkatkan kinerja manajerial dengan memperhatikan gaya kepemimpinan

## KESIMPULAN

Kinerja merupakan hasil usaha seseorang dengan mempertimbangkan kemampuannya dalam keadaan tertentu. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan sejumlah faktor, termasuk volume dan kualitas output yang dihasilkan, kehadiran, ketepatan waktu, dan keterampilan kerja tim. Dengan memahami dan mengendalikan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, manajemen kinerja membantu memberikan hasil yang unggul.

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dibentuk oleh tujuan dan hasil pekerjaannya, disebut dengan kepuasan kerja. Banyak faktor yang dipertimbangkan ketika mengukur kepuasan kerja, termasuk sifat pekerjaan itu sendiri, seberapa sesuai dengan kepribadian seseorang, gaji, promosi, rekan kerja, supervisor, dan sikap atasan, serta keadaan lingkungan kerja. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja yang lebih baik berarti kinerja yang lebih tinggi.

Perilaku nyata yang menunjukkan prestasi kerja seorang pegawai sesuai dengan fungsinya merupakan salah satu komponen kinerja manajerial. Indikator kinerja manajerial mencakup hal-hal seperti produktivitas, ketelitian, disiplin, inisiatif, dan hasil kerja. Kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan pengelolaan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Aspek lain yang mempengaruhi kinerja manajerial meliputi analisis, komunikasi, keberanian, dan tanggung jawab.

Efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan, seperti prestasi akademik siswa, dimasukkan dalam konteks organisasi pendidikan ketika membahas kinerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer dan pemimpin di lembaga pendidikan juga harus mengelola kinerja dan menjalankan kepemimpinan yang tepat.

## REFERENCES

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. :PT. Remaja Rosdakarya
- Akib, A., & Taufik, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan PLPG (Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru) Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kabupaten Kolaka Utara. Shautut Tarbiyah. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/shaututTarbiyah/article/view/2843>

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In In Deepublish: Yogyakarta
- Bass, M.B., Avolio, B. 1994. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. SAGE USA.
- Baron, R. A., and J. Greenberg. 1990. Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work, Third Edition. Toronto: Allyn and Bacon.
- Cash, W.H. and F.E. Fischer. 1987. Human Resource Planning. Dalam Famularo, J.J., Hand Book of Human Resources Administration (hlm 10.3-10.20). Singapore: Fong and Sons Printers Pte Ltd.
- Dubrin, A. J. 2001. Leadership: Research Findings, Practices, and Skills, Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Idayati. 2008. Pengaruh Kepribadian, Keluarga, Hukum Capital Terhadap Karir dan Kinerja Manajer Bank. Disertasi Program Pasca Sarjana, Fakultas Ekonomi Brawijaya. Malang.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jambi, D. S. M. A. (2017). Kontribusi Komunikasi Persuasif, Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajerial terhadap Kepemimpinan Transformasional Yudo Handoko. *Jurnal An-Nahdhah*, 11(2).
- Luthan, F. 2004. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. 2002. Organizational Behavior, Ninth Edition. Singapore: McGrawHill International Editions
- Mathis, C.R., & Jackson, H.J. 2006. Human Resources Management. Diana Angelica (penerjemah). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Miranti, M.(2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH BERBASIS JURNAL PENDIDIKAN DAN KEGURUA  
<https://jpk.joln.org/index.php/2/article/view/56>
- PURWOKO, S., ROKHMAN, A., & TOBIRIN, T. (2022). E-Leadership: Konsep Dan Pengaruh Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Pemerintahan. Repository.Unsoed.Ac.Id.  
[Http://Repository.Unsoed.Ac.Id/Id/Eprint/19994](http://Repository.Unsoed.Ac.Id/Id/Eprint/19994)
- Reysa, R., Fitroh, U., Wibowo, C. R., & Rustanti, D. (2022). Determinasi Kebijakan Dividen Dan Kinerja Perusahaan : Kepemilikan Manajerial Dan Kinerja Keuangan ( Literature Review Manajemen Keuangan ). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 364-374.
- Rivai, V. R. M. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2003. Organizational Behavior, Tenth Edition, Singapore: Prentice Hall.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33.
- Silahasada, A. C., Sauri, S., & ... (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kabupaten Sumedang Ilmiah Ilmu Pendidikan.  
[Http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/518](http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/518)
- Syamsuriadi, S. (2019). Self Management Concept Dalam Kepemimpinan Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 871-879.

Timpe, D. 2002. Leadership, Seri Manajemen Sumberdaya Manusia, alih bahasa Susanto B. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo. *Studies in History and Philosophy of Science*, 86, 20–26. <https://doi.org/10.1016/j.shpsa.2021.01.002>