

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya ini mempunyai peran penting untuk mengatur dan pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan, supaya memiliki loyalitas dan bisa memberikan hasil yang maksimal. Sehingga manajemen sumber daya manusia menciptakan SDM yang ahli dalam menjalankan *training*, *coaching* dan *motivation* pada setiap karyawan supaya bisa menjalankan tugas dengan maksimal. Kemampuan yang dimiliki inilah akan menjadi salah satu bukti dimana ada beberapa penunjang yang baik seperti kompensasi, dukungan pimpinan dan jenjang karir yang baik dari sebuah perusahaan itu.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelola dan pendayagunaan suatu individu (karyawan). Hal ini didalam dunia kerja bisa menggunakan cara yang maksimal supaya bisa sampai tujuan organisasi dan pengembangan para karyawan menurut mangkunegara (2010) dalam (Gerhana, 2019).

###### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai fungsi pengoprasian dan manajemen yang baik menurut (Hasibuan, 2019) sebagai berikut:

- 1) Perencanaan

Perencanaan memiliki makna penentuan suatu program kerja yang akan mempermudah dalam pencapaian keberhasilan yang sudah ada ketetapannya dari perusahaan

2) Pengorganisasian

Organisasi mempunyai suatu hubungan saling berkaitan terhadap pekerjaan, karyawan, dan fakto-faktor lainnya, sehingga memiliki kerjasama dengan yang lainnya.

3) Pengarahan

Pengarahan mempunyai kegunaan staffing dan leading. Fungsi staffing adalah memposisikan dan menempatkan karyawan-karyawan dalam struktur organisasi, dan fungsi leading untuk pengarahan SDM supaya karyawan bisa bekerja sesuai dengan ketetapan yang sudah di setujui.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah tugas oleh manajerial untuk menata kegiatan supaya berjalan dengan perencanaan yang sudah di tetapkan organisasi

**2. Kompensasi**

**a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi yaitu penerimaan hasil kerja yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang akan diterima karyawan sebagai balas jasa kerja terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepada pihak perusahaan. kompensasi juga memiliki arti bebas yang berhubungan dengan penerimaan finansial yang diperoleh karyawan setelah melewati hubungan kerja sama keduanya dengan organisasi yang ada dalam

perusahaan. Karena hal-hal yang paling sensitif dalam hubungan pekerjaan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012) sehingga pengukuran pemberian kompensasi di pondok modern arrisalah adalah berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

- 1) Guru tahun pertama sampai tahun ke 6 memiliki kompensasi seperti uang saku bulanan yang disimpan untuk membayar kuliah, pemberian kebutuhan pribadi seperti peralatan mandi dan makan
- 2) Guru tahun ke 7 keatas memiliki kompensasi seperti gaji bulanan, dan pemberian sembako.

**b. Tujuan kompensasi**

Tujuan dari kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah:

- 1) Ikatan kerja sama.  
Terjalinya pekerjaan yang formal antara karyawan dan majikan dipengaruhi dengan pemberian kompensasi.
- 2) Kepuasan kerja.  
Terpenuhinya kepuasan kerja dan memperoleh jabatan yang dihasilkan dari kerja keras.
- 3) Pengadaan efektif.  
Kompensai yang besar memudahkan karyawan dalam *qualified* pada perusahaan.
- 4) Motivasi.  
Untuk mempermudah manajer memotivasi bawahanya yaitu dengan memberikan balas jasa yang cukup besar kepada karyawan.
- 5) Stabilitas karyawan.

Keadilan kelayakan dan kestabilan kompensasi membuat karyawan merasa lebih aman dan terjamin supaya relatif kecil terjadinya *turn-over*.

6) Disiplin.

Semakin baiknya disiplin, akan mempermudah datangnya pemberian balas jasa.

7) Pengaruh serikat buruh.

Menghindari pengaruh serikat buruh terjadi, dengan menciptakan suatu program pemberian kompensasi yang layak.

8) Pengaruh pemerintah.

Untuk menghindari intervensi dari pemerintah seharusnya perusahaan menjalankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

**c. Faktor –faktor yang mempengaruhi kompensasi:**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Notoatmodjo (2009:144-145) dalam (Hasibuan, 2012) sebagai berikut:

1) Produktivitas

Beberapa perusahaan berorientasi pada keuntungan, seperti keuntungan material, ataupun keuntungan non material, maka dari itu pertimbangan produktivitas karyawan yang berkontribusi terhadap keuntungan juga harus di jaga.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Perusahaan mampu membayar (*ability to pay*) menjadi ketergantungan pada pemberian kompensasi.

3) Kesiapan untuk membayar

kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya mempunyai pengaruh terhadap kesiapan untuk membayar karyawan (*willingness to pay*)

4) Permintaan Tenaga Kerja

Banyaknya perkerja di pasaran akan berpengaruh terhadap sistem pemberian kompensasi.

5) Organisasi Karyawan

Kebijakan pemberian kompensasi bermuncul setelah adanya organisasi-organisasi karyawan yang mempengaruhinya.

6) Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan

Seiring berjalanya waktu peraturan dan perundang-undangan telah menjadi lebih baik pada sistem pemerintahannya, sehingga semakin baik juga peraturan perundang-undangan, seperti di dalam bidang ketenaga kerjaan.

**d. Indikator kompensasi**

Menurut (Umar 2007:17) dalam (Hasibuan, 2012), kompensasi memiliki indikator indikator adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawan, Yang tetap rutin dilakukan setiap bulanya.

2) Bonus

Pembayaran secara langsung diberikan karena memenuhi kinerja dengan baik.

3) Kesehatan



Dalam menjaga kesehatan, pemberian pelayanan terhadap kesehatan karyawan harus rutin di lakukan.

#### 4) Asuransi

Pemberian asuransi terhadap karyawan untuk berjaga-jaga pada peristiwa yang tidak pasti.

### 3. Dukungan Pimpinan

Dalam sebuah organisasi suatu lembaga faktor dukungan pimpinan sangat berperan penting karena seorang pemimpin akan mengarahkan dan menggerakkan para guru-guru untuk mencapai tujuan dan sekaligus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda.

#### a. Pengertian Dukungan pimpinan

Dukungan pimpinan menurut Santoso (2020) yaitu mendorong dan memunculkan rasa percaya diri bagi setiap karyawan, supaya dapat menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan baik. Khususnya kepada setiap tenaga pengajar yang ada dalam kaitannya dengan kualitas pendidikan yang di ajarka. Dalam makna lain seorang guru memerlukan dukungan pimpinan dalam hubungannya dengan melakukan banyak fungsi seperti fungsi pengarahan, dan setiap bagian staf yang ada, sehingga semuanya mengarah satu tujuan. Dukungan pimpinan memiliki pengaruh yang penting dalam proses perkembangan sistem Informasi beserta keberhasilan implementasi sistem yang ada. Dalam hal ini seorang pimpinan berkepentingan dan mempunyai dampak yang besar terhadap pengambilan kebijakan atau keputusan, dan ini sama dengan hasil penelitian Abhimantra (2014) dalam Santoso (2020) yakni kinerja membutuhkan dukungan pimpinan yang signifikan.

Fungsi lainya seorang pimpinan memiliki juru bicara, yang berfungsi sebagai penyambung antar organisasi terhadap pihak bersangkutan yang berada di luar. Pentingnya hal ini karena sadar bahwa tidak ada suatu organisasi yang bisa hidup tanpa adanya bantuan dari pihak lain. Konsekuensi logisnya adalah bahwa kebijakan strategis dan keputusan keputusan lainnya, seorang pemimpin juga harus mengetahui apa yang baik buwat karyawannya walaupun keputusan yang lebih rendah sekalipun, sehingga dukungan pimpinan sangat di perlukan oleh para anggota dan bagian staf-staf yang ada.

Selain dukungan pimpinan melalui kinerja, terdapat beberapa faktor yang memiliki peran penting dalam dukungan pimpinan antara lain dukungan sosial dan dukungan spiritual. Berikut dukungan secara sosial menurut (Cahyani, 2019), dukungan sosial merupakan sumber daya berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan dan motivasi untuk para karyawan. Dukungan sosial merupakan sebuah dukungan dapat membantu membangun kondisi kerja karyawan menjadi lebih baik. Sehingga bisa memunculkan kepedulian, harga diri, kenyamanan, dalam pondok modern arrisalah dukungan pimpinan secara sosial melalui musyawarah bersama, membahas keberlangsungan kinerja yang kurang dan memperbaiki dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Ramadhani, 2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial, yaitu:

1. Empati: yaitu turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi, nilai sosial serta norma, yang

dapat berguna untuk mengajarkan individu agar dapat melaksanakan kewajibannya,

2. pertukaran sosial, adalah suatu hubungan timbal balik dari perilaku sosial antara cinta, informasi, serta pelayanan.

Melalui kedua faktor diatas bisa diambil kesimpulan bahwa munculnya empati pada guru pondok modern arrisalah bisa menjadi pembelajaran pada individu lainya agak dapat melaksanakan kewajibanya dengan sebaik-baiknya. Pertukaran sosial pada pondok modern arrisalah yaitu pertukaran bagian bagi karyawan, dalam melaksanakan kinerjanya supaya muncul komunikasi baru, dan pengalaman baru saat pindah pekerjaan

Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership) Konsep kepemimpinan spiritual muncul sebagai sebuah paradigma baru dalam transformasi dan perkembangan organisasi yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21. Kepemimpinan spiritual ini dipandang mampu menyempurnakan model-model kepemimpinan sebelumnya dengan cara mendasarkan visi, misi dan perilaku kepemimpinannya pada nilai-nilai ketuhanan (Rahmawaty,2016). Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika relijius. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.



Dukungan pimpinan melalui spiritual pada pondok modern arrisalah yaitu melalui diadakanya khataman al quran pada setaip malam minggu, ziarah makam pada malam jumat dan dzikir bersama setiap satu bulan sekali.

## **b. Teori Kepemimpinan**

Berdasarkan penelitian (Iswanto, 2017) teori kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Teori *great man* yaitu yang mana datang dari sifat alamiyah yang di punyai langsung oleh seorang pemimpin, sifat kepemimpinanya sudah melekat karena di lahirkan bukan di buwat.
- 2) Teori sifat yaitu kecerdasan, inisiatif, keterbukaan dan perasaan humor, kejujuran dan kepercayaan pada diri sendiri yang selalu berkaitan dengan kepemimpinan yang besar.
- 3) Teori kelompok yaitu pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya, memberiperhatian dan membantunya.
- 4) Teori situasional dan model kontigensi yaitu berfokus terhadap variabel yang memiliki kaitan dengan lingkungan, untuk memilih gaya kepemimpinan yang paling cocok dan berbeda yaitu lebih tepatnya untuk jenis tertentu dalam mengambil keputusan pada hal pekerjaan.
- 5) Teori *partisipasif* yaitu mengambil masukan-masukan dari orang lain untuk menciptakan kepemimpinan yang ideal. Proses pengambilan keputusannya yaitu mendukung partisipasi dan kontribusi dari kelompok dan menolong kelompok merasa lebih berkomitmen dalam bekerja.

6) Teori manajemen dan hubungan yaitu di kenal sebagai teori tradisional yang mana berfokus pada peran pengawasan atau mengatur para kinerja organisasi atau kelompok yang mana ini ketika karyawan berhasil akan dihargai dan jika para karyawan yang gagal atau membuat kesalahan akan di tegur atau di hukum. Selain itu pemimpin juga memotivasi para karyawannya untuk memaksimalkan potensial yang mereka punya sehingga visi dan misi suatu perusahaan bisa tercapai secara maksimal.

### **c. Fungsi- fungsi kepemimpinan**

Seorang pemimpin mempunyai tugas pokok yaitu menjalankan berbagai fungsi manajemen yang terdiri atas: mengawasi dan merencanakan tugas tersebut supaya dapat terlaksana dengan menggerakakan orang-orang yang mengikutinya. (Siagian, 2015) mengatakan bahwa beberapa fungsi kepemimpinan memiliki Teori dan Praktek tersendiri sebagai berikut:

- 1) Pencapaian tujuan dan penentuan arah dalam usaha merupakan fungsi pimpinan
- 2) Pimpinan menjadi perwakilan dan menjadi juru bicara organisasi terhadap pihak-pihak yang berada di luar organisasi.
- 3) Pimpinan menjadi komunikator organisasi yang efektif.
- 4) Pimpinan menjadi mediator, dalam menangani situasi konflik.
- 5) Pimpinan menjadi integrator yang efektif, objektif rasional, dan netral.

Dengan pengarahan dan bimbingan, pengawasan dan koordinasi, pimpinan berusaha menanggulangi adanya kesalahan atau kekeliruan dari

setiap kelompok atau individu dalam hal mengerjakan pekerjaan dan Peraturan ini supaya tidak merugikan kepentingan bersama.

#### **d. Indikator Dukungan pimpinan**

Indikator dukungan pimpinan yang efektif menurut (Handayani, 2018) antara lain caranya yaitu dengan mengevaluasi pimpinan dengan indikator kepemimpinan yang efektif seperti: .

##### **1) Memiliki Visi**

Mengembangkan visi mereka melalui pimpinan yang efektif dalam mengarahkan pada tujuan, sehingga bisa menarik dan meyakinkan. Dengan kejelasan visi, pimpinan mempunyai pendapat yang jelas perihal ingin dibawa pergi ke mana, bagaimana cara untuk mengarah ke sana, dan seperti apa kesuksesan tersebut. Kesemangatan seorang pimpinan harus mampu mengartikan visi dengan jelas, sehingga bisa memastikan tim dapat memahami pekerjaan yang harus mereka jalankan.

Dan disisilain keuletan, ketekunan, dan antusiasme juga membantu pimpinan untuk mendorong dan menginspirasi orang lain untuk bekerja lebih semangat.

##### **2) Mampu Membuat Perencanaan Strategis**

Dengan perencanaan yang strategis dan mampu mempunyai keahlian untuk menatap ke masa depan dan bisa menanggulangi secara akurat ke mana arah tim atau organisasi berjalan. Untuk menghadapi pesaing harus mampu mewaspadai tren jangka jauh yang lebih baik.

Sehingga tim atau perusahaan dapat berkembang dalam tiga bulan, enam bulan atau satu tahun ke depan. supaya apa yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan tepat waktu.

### **3) Berintegritas**

pimpinan dengan integritas akan memakai pengalaman untuk membuat keputusan, tingkahlaku dan berhubungan dengan pihak lain. Mereka mempunyai keyakinan tentang apa yang benar dan salah,

Pemimpin yang efektif juga mempunyai karakter kuat, berkomunikasi secara terbuka memenuhi janji, jujur sama orang lain. Dikarenakan cara memunculkan integritas melewati tindakan keseharian, pimpinan akan di nilai dengan kepercayaan diri loyalitas, dan rasa hormat dari karyawan.

### **4) Kemampuan memberi contoh**

Seorang pimpinan, memiliki cara baik untuk menumbuhkan kredibilitas dan memperoleh kehormatan dari pihak lain yaitu dengan mencontohkan hal-hal yang tepat. Misalnya pada penempatan kerja karyawan yang begitu banyak, maka pimpinan juga harus bersedia mempunyai standar tinggi untuk pimpinan itu sendiri sehingga akan sama apa yang di agendakan. Maka dari itu pimpinan harus mampu meluruskan tindakan dan kata-kata supaya membantu menumbuhkan nilai-nilai kepercayaan dan menciptakan tim lebih bersedia mencontoh teladannya. Maka tidak heran jika Rasulullah memberikan suri tauladan yang baik.

## 5) Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan dalam mengambil keputusan untuk menciptakan perubahan dengan cepat sangat diperlukan walaupun menggunakan informasi terbatas. Dengan hal ini bisa didapat melalui penentuan apa yang ingin diperoleh, saat menemukan kesulitan, dan mempertimbangkannya mungkin konsekuensi dari keputusan yang efektif itu tersedia.

Dari hal tersebut pimpinan bisa mengambil keputusan akhir dengan yakin dan bertanggung jawab terhadap hal itu. Membuat keputusan yang tegas, percaya diri juga bisa menjadi manfaat dan peluang memperoleh rasa hormat dari timnya.

## 6) Kemampuan berkomunikasi secara efektif

Kemampuan berkomunikasi dengan baik dan bijaksana yaitu keahlian pimpinan yang sangat diperlukan dalam berkomunikasi tidak hanya mendengarkan dan memperhatikan saja tetapi juga memberi respon yang baik untuk mendapatkan informasi.

## 7) Tahu bagaimana cara mengembangkan tim

Ciri utama pimpinan yang baik adalah bisa mengembangkan tim melalui pembelajaran, pembinaan dan pelatihan, cara ini, pimpinan bisa mendukung tim untuk mendapatkan tujuan organisasi. pimpinan bisa mendidik orang dan bisa menjadikan timnya lebih kuat, sehingga bisa bermanfaat bagi semua orang. Semua bisa dilaksanakan jika pimpinan bisa menelaah kelemahan dan kekuatan tim secara penuh



## **8) Transparansi**

Semakin transparan pimpinan tentang tujuan organisasi, maka mempermudah suatu organisasi untuk mengerti bagian mereka dan bagaimanapun caranya supaya mereka dapat berpengaruh terhadap individu untuk kelanjutan perusahaan secara keseluruhan. dan kemudian bisa diartikan ke dalam tingkat keterlibatan karyawan lebih baik lagi.

Maka pimpinan harus punya batasan transparansi yang pas, walaupun bertujuan untuk mendukung kolaborasi dan bertanggung jawab, maka jangan terlalu transparan akan berakibat fatal maka dari itu indikator kepemimpinan yang baik adalah bisa menyeimbangkan privasi dengan transparansi

## **9) Berorientasi pada tujuan**

Hanya berfokus terhadap masalah yang sedang dialami, seorang pimpinan yang baik akan mencoba menunjukkan perhatian memberi solusi. Tidak mengeluh saja dan mencemaskan masalah, namun juga fokus pada orientasi tujuan dengan membuat strategi dan rencana untuk mendapatkan tujuan tersebut. Seorang pimpinan yang efektif mampu menciptakan prioritas sehingga dapat mengerjakan hal-hal yang paling terpenting terlebih dahulu.

## **10) Kemampuan untuk memengaruhi orang lain**

Indikator kepemimpinan lainnya adalah berkemampuan untuk mengerti dan memahami terhadap orang lain. pimpinan dapat

berpengaruh dengan mengetahui cara bagaimana mengamati pekerjaan yang mereka kerjakan

Mempengaruhi orang juga memerlukan kepercayaan. Hal itu agar bisa memengaruhi orang lain, pimpinan harus selalu fokus agar mengetahui motivasi karyawan dan mendukung mereka untuk membagikan pendapat mereka. Dari hal itu pimpinan dapat menggunakan pengetahuan itu untuk membuat perubahan dan memberitahu bahwa suara anggota tim atau karyawan itu penting.

#### **4. Jenjang karir**

##### **a. Pengertian Jenjang Karir**

Jenjang karir (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karir secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir menurut Tan (2008:2) dalam Papatungan (2016) istilah karir (*career*) diartikan suatu perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Menurut (Pranitasari et al.,2019) karier adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. bahwa perkembangan karier dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status

seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Tujuan Pengembangan Karier seperti kenaikan jabatan sangat dinantikan oleh karyawan, karena pengembangan ini akan memperoleh hak lebih dari apa yang didapat sebelumnya.

#### **b. Tujuan pengembangan jenjang karir**

Tujuan pengembangan jenjang karir yang dinyatakan oleh (Emanuel Hardianto Iswandi , 2019) sebagai berikut:

- 1) Untuk membantu kesuksesan tujuan individu dan perusahaan  
Pengembangan jenjang karir bertujuan untuk membantu menjalankan program kerja.
- 2) .Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan  
Perusahaan mempunyai perencanaan bahwa jenjang karir akan meningkat, supaya karyawan semakin loyalitas kepada perusahaan.
- 3) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan  
Pengembangan jenjang karir bisa memperkuat sektor sumberdaya manusia untuk melaksanakan program-program perusahaan.

#### **c. Faktor-faktor perkembangan jenjang karir**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mengembangkan jenjang karir menurut (Riset & Dan, 2013) yaitu:

- 1) Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan dalam sebuah kelompok atau perusahaan untuk merencanakan proses kenaikan jabatan atau pangkat yang sesuai kemampuannya.

2) Kepuasan Karir

Kepuasan karir adalah perilaku terhadap pekerjaan seseorang, yang telah tercapai sesuai target yang ditentukan, dan mengevaluasi bagi beberapa pekerjaan yang belum.

3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan ketrampilan seorang pekerja dalam menaikkan keilmuan dan pengalaman.

4) Promosi

Promosi adalah peningkatan jabatan yang mana seseorang merencanakan karir dan membuat langkah-langkah yang diperlukan untuk sampai pada tingkat jabatan yang lebih tinggi.

**d. Indikator jenjang karir**

Menurut Keban dalam (Yandini et al., 2018) kinerja karyawan sangat perlu digunakan oleh perusahaan publik dan non publik. Dengan mengerti kelebihan dan kelemahan, dorongan dan hambatan, atau berbagai faktor kesuksesan bagi kinerja karyawan serta organisasi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu merubah kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini menjadi lebih baik..

Ada banyak teori tentang indikator kinerja karyawan. yaitu menurut Fadel (2019:195) menyatakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi (tupoksi)

Dalam melaksanakan pekerjaan, anggota supaya paham dulu terhadap tugas pokok dan kegunaannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diemban.

2) Inovasi

Mempunyai inovasi yang positif dan menginformasikan pada atasan dan berdiskusi bersama partner kerja.

3) Kecepatan kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan kecepatan kerja harus fokus dan memperhatikan dengan memakai metode cara kerja yang sudah ada.

4) Keakuratan kerja

Dalam penyelesaian pekerjaan karyawan juga harus tepat waktu dalam melaksanakan tugas dengan lebih teliti dalam bekerja dan selalu mengecek ulang.

5) Kerjasama

Memiliki kemampuan dalam bekerjasama terhadap rekan kerja lainnya yaitu bisa menghargai dan menerima pendapat orang lain.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Tri Wartono, 2017) kinerja karyawan adalah penyelesaian kerja secara kuantitas dan kualitas yang di laksanakan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diemban.



## **b. Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut (Karundeng, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Manfaat bagi karyawan
  - a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan peningkatan prestasi.
  - b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
  - c) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai
  - d) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumberdaya manusia berfungsi.
- 2) Manfaat bagi perusahaan
  - a) Terciptanya komunikasi yang efektif tentang tujuan perusahaan
  - b) Dapat meningkatkan rasa kebersamaan
  - c) Mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kemauan para karyawan dalam bekerja
  - d) Dapat meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawan
  - e) Dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan

## **c. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler dalam syahyuni (2018) menyatakan bahwa: penilaiin kerja yaitu mengevaluasi kinerja karyawan melalui standart kerja yang sudah ditentukan, dan memberikan umpan balik,

pengembangan, dan insentif untuk memberikan kepada yang bersangkutan supaya kinerja yang kurang baik menjadi lebih baik lagi.

#### **d. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah :

1) Keahlian dan Kemampuan

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki karyawan dalam suatu pekerjaannya.

2) Pengetahuan

Mempunyai pengetahuan terhadap hal pekerjaan dengan baik dan benar akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan membuat karyawan mudah dalam memperoleh tujuannya.

4) Kompensasi

Kompensasi memiliki arti imbalan finansial yang diperoleh karyawan terhadap kinerjanya dengan kelompok yang ada dalam perusahaan.

5) Motivasi kerja

Dukungan dan semangat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan.

6) Dukungan pimpinan

Dukungan pimpinan memiliki fungsi mendorong dan mewujudkan rasa percaya diri terhadap setiap karyawan, supaya dapat menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan baik.

7) Budaya organisasi

Keberlangsungan suatu kegiatan yang sudah berjalan lama oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8) Kepuasan kerja

Perasaan senang dan Perasaan puas setelah menjalankan pekerjaan.

9) Lingkungan kerja

Kondisi atau suasana lokasi tempat kerja

10) Jenjang karir

Jenjang karir memiliki proses perubahan individu dalam melalui berbagai jabatan-jabatan dan pengalaman kerja

11) Komitmen

Peraturan yang disepakati bersama karyawan untuk menjalankan peraturan dan kebijakan perusahaan

12) Disiplin kerja

Melaksanakan dan menjalani rutinitas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ada..

**e. Indikator kinerja karyawan**

Menurut (Yandini et al., 2018) indikator kinerja karyawan adalah :

1) Rapi dan teratur dalam bekerja

Kerapihan dan keteraturan dalam bekerja memiliki nilai plus terhadap kinerja karyawan, dan bisa meningkatkan kepribadian.

2) Tepat waktu dalam pekerjaan

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah selesainya suatu pekerjaan yang sudah terjadwal dan tidak ada halangan dalam mengerjakannya.

3) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah baik buruknya hasil pekerjaan seorang karyawan dalam bekerja.

4) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang sudah diselesaikan seorang pegawai dalam satu waktu.

5) Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah pemilikan pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini berkaitan dengan Analisa Pengaruh Kompensasi, Dukungan Pimpinan, dan Jenjang Karir, terhadap kinerja Guru di Pondok Modern Arrisalah sebagai berikut:

- 1) (Dwianto 2019) membuat penelitian dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA, penelitian tersebut menghasilkan kinerja karyawan bagian produksi PT. JAEIL INDONESIA meningkat dengan tinggi, sehingga dianjurkan perusahaan melihat para karyawannya dengan cara menaikkan kompensasi kepada karyawan seperti memberikan gaji sesuai tetap tiap bulanya, memberikan tunjangan keluarga, serta bisa memberikan gaji sesuai dengan waktu dan beban pekerjaan yang telah ditentukan.
- 2) (Hidayat, 2014) meneliti dengan judul Pengaruh Dukungan Pimpinan Dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Penerapan *Good Governance* Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Keuangan

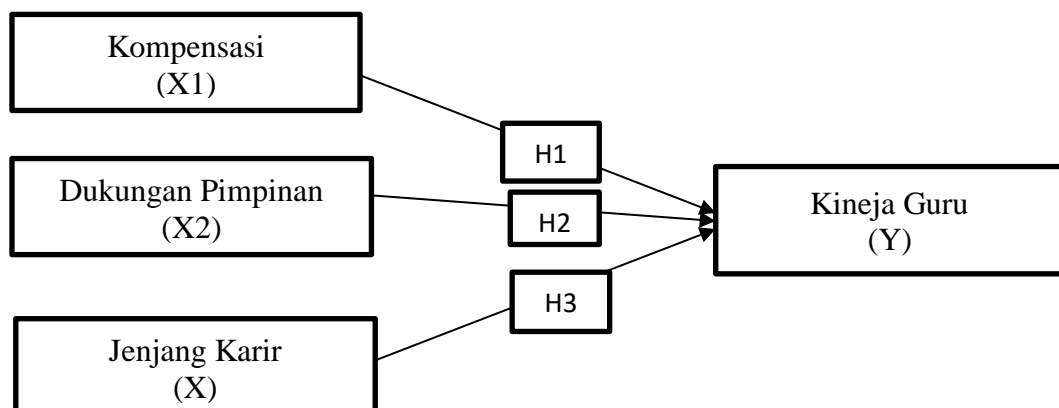
Daerah hasil dari penelitian tersebut yaitu : Dukungan pimpinan, kompetensi staf akuntansi dan penerapan *good governance* baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi keuangan suatu daerah.

- 3) (Papatungan et al., 2016) melakukan penelitian dengan judul: Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jenjang karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu karyawan memiliki peluang untuk menaikan karir pada Bank Sulut Cabang Calaca. Di dukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

### C. Kerangka berfikir.

Kerangka berfikir yaitu pemikiran tentang rencana penelitian yang tergambar dalam bentuk skema yang mencakup variabel yang akan diteliti sampai dengan rencana penggunaan alat analisis untuk menarik kesimpulan.

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yakni Kompensasi (X1), Dukungan Pimpinan (X2), Jenjang Karir (X3) dan variabel dependen kinerja (Y). Berikut kerangka berfikir dalam gambar 1:





## Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

Keterangan:

H1: Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Pengaruh Dukungan Pimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3: Pengaruh Jenjang Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### D. Hipotesis

Hipotesis memiliki arti sederhana sebagai dugaan sementara. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* yang berarti di bawah dan *thesis* yang berarti pendirian. Jika diartikan secara bebas, maka hipotesis adalah pendapat yang diragukan kebenarannya (Andriani et al., 2019). Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus dibuktikan dan diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Pondok Modern Arrisalah.

Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, dengan pemberian kompensasi. kompensasi juga memiliki arti bebas yang berhubungan dengan penerimaan finansial yang diperoleh karyawan setelah melewati hubungan kerja sama keduanya dengan organisasi yang ada dalam perusahaan. Karena hal-hal yang paling sensitif dalam hubungan pekerjaan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012).

Pada penelitian yang di lakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi, bahwa presentase kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan bagian produksi PT. Jael Indonesia maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jael Indonesia.

Berdasarkan pernyataan di atas maka bisa di tarik hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan di Pondok Modern Arrisalah.

2) Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap kinerja Guru di Pondok Modern Arrisalah.

Dukungan pimpinan berpengaruh positif terhadap tenaga pengajar di lembaga pendidikan Pondok Modern Arrisalah, Pengertian komitmen bahwa pimpinan perlu memiliki sikap konsekuen dan konsisten. Konsisten dalam mendukung secara terus menerus dan konsekuen berarti bersedia memainkan peran yang diharapkan”

Dukungan pimpinan menurut Santoso (2020) yaitu mendorong dan memunculkan rasa percaya diri bagi setiap karyawan, supaya dapat menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan baik. Khususnya kepada setiap tenaga pengajar yang ada dalam kaitannya dengan kualitas pendidikan yang di ajarka..

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh: Hidayat (2014) Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Penerapan *Good Governance* Serta Dampaknya Terhadap

Kualitas Informasi Akuntansi Keuangan Daerah hasil dari penelitian tersebut yaitu: Dukungan pimpinan, kompetensi staf akuntansi dan penerapan *good governance* baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi keuangan suatu daerah menunjukkan dukungan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Pondok Modern Arrisalah .

Berdasarkan pernyataan diatas maka bisa di tarik hipotesa sebagai berikut:

H2: Diduga dukungan pimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan ini di Pondok Modern Arrisalah.

- 3) pengaruh jenjang karir terhadap kinerja guru pengajar di lembaga pendidikan di Pondok Modern Arrisalah.

Jenjang karir sangat berpengaruh besar pada semua karyawan yang mana sebagai ukuran naiknya kualitas diri menjadi lebih baik. Selalu menanamkan semangat kerja yang tinggi supaya selalu terpacu untuk selalu berbuat baik saat bekerja .

Jenjang karier (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karier secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir menurut Tan (2008:2) dalam Papatungan (2016) istilah karir (*career*) diartikan suatu

perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya Faradistia R (2013) melakukan penelitian dengan judul: Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jenjang karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu karyawan memiliki peluang untuk menaikan karir pada Bank Sulut Cabang Calaca didukung dengan motivasi dan disiplin kerja sehingga jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kelangsungan hidup supaya seimbang.

Berdasarkan infirmasi tersebut maka bisa di tarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga jenjang karir berpengaruh positif terhadap kelangsungan hidup di lembaga pendidikan Pondok Modren Arrisalah.

