

PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, KOMPENSASI, DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BAZNAS PROVINSI JAWA BARAT

Kustiawan Abdurrahman

kustiawanabdurrahman96@gmail.com

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Irdan Nurdiansyah

Irdannurdiansyah27@gmail.com

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Abstract

Improving Employee Performance is an important element for the progress of a company or organization that can affect employee performance improvement, including Job Description, Compensation and Career Development which are factors that influence the magnitude of Employee Performance Improvement as a mediating variable. This research was processed using a descriptive verification method with a quantitative approach by analyzing data in the form of numbers using statistical tests. The data used in this study were obtained from the results of a questionnaire that was given to Baznas employees in West Java Province. The analysis technique used was descriptive test analysis, classical assumption test analysis. The results showed that: (1) Job Description has a significant effect on Employee Performance Improvement. Compensation has a significant effect on improving employee performance. Career Development has an effect on Employee Performance Improvement.

Kata Kunci : Job Description, Kompensasi dan Career Development, peningkatan kinerja

ABSTRAK

Peningkatan Kinerja Karyawan merupakan elemen penting bagi kemajuan perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Karyawan antara lain *Job Description*, Kompensasi dan *Career Development* merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diolah menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Dengan menganalisis data berupa angka menggunakan uji statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Baznas Provinsi Jawa Barat Teknik analisis yang digunakan adalah analisis uji deskriptif, analisis uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Career Development* berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Job Description*, Kompensasi dan *Career Development*, peningkatan kinerja

Pendahuluan

Di negara Indonesia, pengelolaan zakat sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1999 yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat. Sedangkan lembaga yang berwenang melakukan kegiatan itu adalah lembaga pengelolaan zakat yang formal dan berbadan hukum yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan lembaga AMIL Zakat (LAZ) untuk membantu BAZNAS dalam pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

Baznas merupakan salah satu badan amil zakat yang dimana dibentuk oleh pemerintah melalui keputusan RI No 08 Tahun 2001 dan memiliki tugas dan fungsi antara lain menghimpun dan menyalurkan dana zakat, infaq dan sedekah (ZIS) pada tingkatan Nasional. Lahirlah undang-undang Nomor 23 Tahun 2011 untuk memperkuat atau mengukuhkan fungsi dan peran zakat sebagai lembaga yang berwenang dalam melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS menyatakan lembaga yang non struktural yang memiliki sifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui Menteri Agama. Sehingga pemerintah memiliki peran yang sangat penting bagi BAZNAS untuk bertanggung jawab mengawasi pengelolaan zakat yang berdasarkan syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegritas dan akuntabilitas.

Dalam setiap lembaga pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang

cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi (Malayu, 2009). Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memanajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya.

Oleh karena itu suatu organisasi lembaga merumuskan dan mempunyai rencana lalu membentuk suatu struktur. Dari struktur itu akan terbentuk suatu pekerjaan yang dimana terdapat suatu pekerjaan dan terdiri suatu jabatan. Setiap organisasi memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya, salah satu pencapai itu melalui *job description*. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai harus cakap terhadap *job description* yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Job description merupakan informasi yang tertulis yang mempunyai fungsi menguraikan tugas dan tanggung jawab, *job description* memiliki suatu ketegasan dan memiliki standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang dengan memegang jabatan tertentu. Selain itu *job description* dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi suatu pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam menjalankan suatu jabatan. *Job description* yang jelas akan memberikan dampak kepada peningkatan kinerja pegawai karena pegawai akan memiliki arah dan tujuan apa yang harus pegawai kerjakan dengan begitu pegawai akan memiliki

rasa tanggung jawab dan akan menjalankan tugasnya.

Job description harus jelas persepsinya mudah dipahami serta menguraikan hal-hal seperti, identifikasi pekerjaan atau jabatan nama jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan terpisah agar jelas diketahui, rumusan pekerjaan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi. Standar wewenang dan pekerjaan yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh seorang pegawai jelas, syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, ringkasan pekerjaan hendaknya menguraikan pekerjaan bentuk umum pekerjaan hanya dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya serta harus dijabarkan penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, juga jabatan dari mana dan kemana pegawai akan dipromosikan. Tanpa *job description* organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau tidak teratur dan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kinerja pegawai mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja pegawai baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka hasil yang diperoleh lembaga buruk. Oleh sebab itu lembaga harus bisa menjaga kinerja pegawai sehingga semangat pegawai tetap stabil, salah satu cara menjaga semangat kinerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi pegawai jika pegawai melakukan kewajiban dengan optimal lembaga juga harus memberikan kewajiban kepada pegawai dengan optimal sehingga terjadi timbal balik yang baik antara lembaga dengan pegawai.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh lembaga atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk pegawai tetap bekerja karena kompensasi pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga lembaga harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi pegawai. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan.

Kompensasi adalah suatu hasil yang diterima atas jasa yang telah dilakukan pendapat lain mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan atas pengorbanan yang telah dilakukan seperti tenaga, waktu, dan pikiran. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus) serta kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan seperti bpjs kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan juga tunjangan hari raya. Menurut undang-undang nomor 35 tahun 2021 tentang pemberian uang kompensasi pasal 15 ayat 1, bahwa Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Adapun yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diberikan kepastian dalam pengembangan *career* dan itu akan meningkatkan kinerja pegawai, dari sudut *career* suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang mempekerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi *career* seseorang. Dengan pandang seperti itu maka *career* seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan pegawai. Maka ini akan memperoleh dua hal

sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan pegawai dengan kinerja yang tinggi.

Career development atau disebut dengan pengembangan *career* akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program *career development*, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunya *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai sendiri, perencanaan *career* dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan *career* yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi.

Bagi seorang individu *career development* atau pengembangan *career* adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih membuat pilihan dan secara kontinu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan *career* juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*) lingkungan dan faktor keluaran (*output*) Ada beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi diantaranya adalah *job description*, kompensasi, dan *career development*. Ini dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu.

Dari hasil penjelasan di atas setiap variabel telah terjadi ketidak sesuaian antara teori dengan fakta di lapangan yang di tunjukan dengan teorinya bahwa setiap variabel *job descriptrion*, kompensasi dan *carerr development* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai namun

dilapangan tidak sesuai dengan teori karena terdapat beberapa masalah di BAZNAS Provinsi Jawa Barat.

Dengan demikian BAZNAS memiliki tugas dan fungsi yaitu mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat yang di kumpulkan oleh umat islam. Objek yang menjadi sasaran dalam penerimaan dan pengumpulan oleh Badan Amil selain zakat terdapat pula infak dan sedekah. Setiap lembaga perlu memperhatikan tiga faktor tersebut demi meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu banyak lembaga yang menetapkan orang yang ahli dalam manajemen sumber daya manusia yang biasa di sebut dengan *human resource devlopmnt* atau biasa di singkat HRD, jika dikaitkan dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau pengelola yang bekerja di dalamnya. Dalam lembaga BAZNAS mereka tidak perlu memperhatikan kinerja pegawai dengan detail, dibuktikan dengan banyak tidak ditemukannya bagian yang mengatur secara khusus mengenai sumber daya manusia dibeberapa lembaga BAZNAS.

Badan Amil Zakat adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara Nasional. BAZNAS merupakan lembaga pemerintah *non structural* yang bersifat mandiri. Untuk tingkat provinsi bernama BAZNAS Provinsi bertanggung jawab terhadap Gubernur melalui sekretaris Daerah dan BAZNAS pusat. BAZNAS Provinsi berkedudukan di ibu Kota Provinsi dan di bawah ini akan di sampaikan terkait *Job Description* pegawai BAZNAS Provinsi Jawa Barat Tahun 2023.

Tabel 1
Data Pegawai Divisi Baznas Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

			Golongan
--	--	--	-----------------

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pegawai	I	II	III	V
1	Kepala SKAI	1	-	-	-	1
2	Madya SKAI	1	-	-	1	-
3	Kepala Divisi Pengumpulan	1	-	-	-	1
4	RM UPZ Community dan Korporasi	1	-	-	-	1
5	RM Digital & Retail	1	-	-	1	-
6	Special Project Manager	1	-	-	1	-
7	Manager Perencanaan & Pengembangan	1	-	-	1	-
8	Marketing Support	1	-	1	-	-
9	Staf UPZ & Komunitas	1	-	-	1	-
10	Staf Penghimpunan Digital	1	-	1	-	-
11	Retail Partnership	1	-	1	-	-
12	Staf Multimedia	1	-	1	-	-
13	Staf Desain Grafis	1	-	-	1	-
14	Staf Special Project Kesehatan	1	-	1	-	-
15	Staf Special Project Economy	1	-	1	-	-
16	Kepala Pelaksana	1	-	-	-	1
17	Kepala Departemen Pendistribusian	1	-	-	1	-
18	Kepala Departemen Pendistribusian	1	-	-	1	-
19	Kepala Departemen Pendistribusian	1	-	-	1	-
20	Staf KLM	1	-	-	1	-
21	Staf UPZ	1	-	1	-	-
22	Staf UPZ	1	-	1	-	-
23	Staf LA dan MIPR	1	-	1	-	-
24	Staf LA dan MIPR	1	-	1	-	-
25	Staf Monev MIPRO	1	-	1	-	-
26	Staf Dok & Budget Control	1	-	1	-	-
27	Staf Dok & Budget Control	1	-	-	-	1
28	Kepala Departemen PKP	1	-	-	1	-
29	Staf Kasir	1	-	1	-	-
30	Staf SIMBA Finance Support	1	-	-	1	-
31	Staf Budget Control	1	-	1	-	-
32	Staf Adm Keuangan	1	-	1	-	-
33	Kepala Sekretariat	1	-	-	1	-
34	Kepala Departemen Humas	1	-	-	1	-
35	Staf FO, Legal, dan Pimpinan	1	-	1	-	-
36	Protokoler pimpinan	1	-	1	-	-
37	Staf Personalia	1	-	-	1	-
38	Staf GA	1	-	1	-	-
39	Staf GA	1	-	-	1	-
40	Staf Content Creator	1	-	1	-	-
41	Staf Reporting Center	1	-	1	-	-
Jumlah		41		20	16	5

Sumber : Data Pegawai Baznas Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukan bahwa jumlah pegawai yang ada di

BAZNAS Provinsi ada 41 orang yang terdiri dari berbagai jenis pekerjaan

atau jabatan. Berbagai jenis jabatan tersebut mempunyai *job description* yang berbeda setiap tahunnya. Oleh karena itu masing-masing pegawai harus bisa mempertanggung jawabkan jabatan yang telah diberikan lembaga dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

Jika mengacu kepada kriteria pengembangan karir yang baik itu membutuhkan pelatihan terkait pengembangan karir tetapi berdasarkan data yang ada di atas bahwa setiap pegawai menduduki setiap divisi bagi pegawai yang menginginkan pengembangan karier yang lebih tinggi itu sangat minim, dengan pengembangan karir yang minim itu sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan Staff BAZNAS Provinsi Jawa Barat pada Tanggal 16 Februari 2023. Menyimpulkan bahwa dari beberapa orang yang di wawancarai terdapat beberapa masalah masalah yang pertama yang dimana ketika staff mendapatkan pekerjaan tambahan yang di luar pekerjaan nya walaupun dalam kualifikasi yang sama tetapi pegawai tersebut tidak mendapatkan kompensasi yang lebih yang mengakibatkan kinerja pegawai terpengaruhi dan masalah yang kedua dalam *career development* pegawai tidak mudah untuk menempuh pengembangan karir yang cepat karena disana sangat susah untuk menaiki suatu jabatan, itu dapat mengurangi peningkatan kinerja pegawai.

Dengan adanya penambahan tugas yang lebih yang di berikan kepada pegawai seharusnya lembaga memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut, adapun tidak dengan kompensasi yang lebih bisa lebih mudah dalam menempuh jenjang karir yang lebih baik. Jika lembaga

memberikan kompensasi yang lebih itu akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang dimana pegawai akan lebih semangat dalam mengerjakan tugas nya. Kemudian lembaga juga mengharapkan dengan kompensasi yang dibayarkan bisa memperoleh imbalan kerja yang besar sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi untuk lembaga. Sedangkan pegawai yang tidak memperoleh kompensasi yang baik di dalam kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, pegawai yang seperti ini akan sering melamun dan mempunyai semangat kerja yang rendah.

Selain kompensasi dari hasil wawancara yang terdapat masalah dari segi pengembangan karir yang dimana pengembangan karir di BAZNAS Provinsi Jabar sangat lah pendek tidak terlalu banyak jabatan yang ada sedikit ya jabatan yang ada itu sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai karena sangat susah untuk mengembangkan karir di BAZNAS. Seharusnya pengembangan karir sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai lebih baik. BAZNAS sendiri merupakan organisasi non profit yang diorganisir oleh pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan zakat, infaq dan shodaqoh. Tugas utama dari lembaga ini adalah pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan dana zakat, infaq dan shodaqoh. Program turunan dari tiga tugas utama BAZNAS Provinsi Jawa Barat.

Kajian Literatur

Untuk menjelaskan masalah penelitian ini digunakan beberapa teori yang terkait dengan variabel sebagai berikut:

Teori Tentang Job Description

Job description adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan

pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2009). *Job description* adalah sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, kualifikasi minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu tercantum dalam *job description* (Mondy, 2008).

Adanya suatu catatan tertulis mengenai penjelasan pekerjaan secara sistematis dan akurat akan menghindari terjadinya kesalah pahaman dan kebingungan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. Jika pegawai mengetahui fakta-fakta yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik juga. Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu dari aktivitas dari perencanaan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai, adanya kualitas dari kinerja pegawai maka mempengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *job description* sangatlah penting bagi kemajuan suatu lembaga atau organisasi yang dimana adanya kejelasan terkait *job description* di dalam pekerjaan akan mempermudah karyawan untuk menjalankan tugas dan itu akan memberikan dampak yang sangat besar bagi kemajuan suatu perusahaan dan sebaliknya jika *job description* di dalam suatu lembaga atau perusahaan tidak memberikan kejelasan itu akan membingungkan karyawan yang dimana tidak tau arah dan tujuan di dalam suatu perusahaan atau lembaga dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan dan akan menurunkan suatu perusahaan.

Teori Tentang Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan

finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga (Priyono dan marnis, 2008). Kompensasi merupakan proses menyediakan imbalan yang memadai ke mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Kompensasi juga mencakup semua balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi yang mencakup semua bentuk imbalan yang timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan yang dibayar oleh lembaga dalam waktu tertentu (Gary Dessler, 2013). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada lembaga pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veithzal Rivai & Ella Segala, 2008).

Dari penjelasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang dimana ketika perusahaan atau suatu lembaga memberikan kompensasi yang jelas dan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai itu akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan tapi sebaliknya ketika kompensasi yang diberikan kepada pegawai dengan ketidak sesuaian antara kinerja yang dikerjakan pegawai dengan apa yang diberikan kepada pegawai itu akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan

itu sendiri jadi sangatlah penting adanya kompensasi di dalam suatu perusahaan atau lembaga.

Teori Career Development

Pengertian karier merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sedangkan perencanaan karier adalah proses yang dilakukan pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya (Hery Simamora, 2004). *Career development* merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang memiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Samsudin, 2006).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir di dalam suatu perusahaan atau lembaga sangatlah berarti karena dengan adanya kejelasan terkait pengembangan karir itu akan meningkatkan kinerja karyawan yang dimana karyawan mempunyai tujuan di dalam perusahaan tersebut dan itu akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, tapi sebaliknya jika di dalam perusahaan atau lembaga tidak jelas terkait pengembangan karirnya itu akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan karena ketidakjelasan terkait pengembangan karir karyawan tidak memiliki motivasi atau target yang harus dicapai jadi akan menurunnya kinerja karyawan jadi sangatlah penting bagi karyawan terkait *career development* dalam suatu perusahaan atau lembaga.

Teori Peningkatan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai terjemah dari *performance* dan dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana

hasil kerja tersebut buktinya harus dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan (Sedermayanti, 2013).

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Sedermayanti, 2016).

Dari teori di atas dapat disimpulkan peningkatan kinerja karyawan sangatlah penting bagi kemajuan suatu perusahaan atau lembaga karena kemajuan suatu perusahaan bisa didapatkan gimana kinerja karyawan nya itu sendiri ketika kinerja karyawan nya baik itu akan memberikan dampak yang bagus bagi kemajuan perusahaan atau lembaga, dan sebaliknya peningkatan kinerja karyawan menurut akan memberikan dampak yang jelek juga bagi kemajuan atau berkembangnya perusahaan. Maka dari itu peningkatan kinerja karyawan itu memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi antara *job description*, kompensasi dan *career development*. Ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan

studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian tesis ini adalah karyawan baznas provinsi yang sebanyak 41 orang. Untuk itu, sampel yang diambil haruslah representatif (mewakili) dengan populasi (Sugiyono,2018). Uji data menggunakan analissi regresi berganda di bantu dengan aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Sebagai syarat uji regresi berganda penulis melakukan uji validitas, dan

reabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas. Dengan hasil memenuhi syarat sehingga layak untuk uji regresi bergenda.

Berikut hasil pengujian regresi pengaruh *job description* dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1
Uji t Parsial

		Coefficients			t	Sig
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.156	10.678		-951	348
X1	Job Description	394	185	269	2.130	0,040
X2	Kompensasi	714	334	280	2.140	0,039
X3	Career Development	400	127	405	3.139	0,003
Dependent Variabel :Peningkatan Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer diolah menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 06 2023

Pengaruh *Job Description* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bazns Provinsi Jawa Barat 2023

Berdasarkan hasil ujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 menunjukan bahwa hasil nilai uji t parsial diperoleh $t_{hitung} 2.130 > 2.023$ t_{table} dengan nilai signifikansi sebesar $0.040 < 0.05$. hal ini menunjukan bahwa hipotesis variabel X1 yaitu *job description* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat 2023, sehingga hipotesis H_{a1} diterima.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan teori tentang *job description* yang dikemukakan oleh Mondy R, W, yang menyatakan bahwa *job*

description adalah sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, kualifikasi minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu temuat dalam *job decsription* (Mondy, 2008). Kemudian penelitian ini juga oleh hasibuan yang menyatakan *job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2009). *Job description* mengenai tugas yang harus dilakukan semakin jelas *job description* yang diberikan akan mempermudah

dalam melakukan sebuah pekerjaan, semakin jelas terkait *job description* yang diberikan kepada karyawan itu akan mempermudah karyawan itu sendiri untuk melakukan apa saja yang harus di kerjakan.

Job description merupakan hasil analisis pekerjaan rangkaian kegiatan atau proses penghimpunan dan pengolahan informasi mengenai pekerjaan, apabila *job description* kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawab pada karyawan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang terjadi pada karlina pitaloka mengkaji pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Pos Indonesia cabang ciamis. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *job description* dan *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Baznas Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil uji analisis data pada model regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 26, hasil nilai uji t parsial diperoleh nilai uji $t_{hitung} 2.140 > t_{tabel} 2.023$, sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0.039 > 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel X_2 yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Baznas Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} diterima. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan

hal ini sesuai dengan teori bahwa dalam kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Priyono & Marnis-2008). Kompensasi merupakan proses menyediakan imbalan yang memadai ke mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Kompensasi juga mencakup semua balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi yang mencakup semua bentuk imbalan yang timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan yang dibayar oleh perusahaan dalam waktu tertentu (Gary Dessler, 2013). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai & Segala, 2009).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania dan Mamik Eko. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Career Development terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Baznas Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil uji analisis data model regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 26, hasil nilai uji t_{hitung} $3.139 > t_{tabel}$ 2.023 sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel X_3 *career development* berpengaruh secara signifikansi terhadap peningkatan kinerja karyawan Baznas Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a3} diterima H_{03} ditolak.

Pengembangan *career* dorongan motivasi untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karier dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Pengertian karier merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sedangkan perencanaan karier adalah proses yang dilakukan karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya (Simamora, 2004). *Career development* merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang memiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Samsudin, 2006).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Rulianti Putri dan Renaldy Masse. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Description*, Kompensasi dan *Career Development* terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Baznas Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil uji analisis data pada model regresi linier berganda menggunakan aplikasi software SPSS versi 26, hasil nilai uji F simultan diperoleh F_{hitung} $9,708 > F_{tabel}$ $2,86$ sedangkan untuk nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* (X_1) kompensasi (X_2) dan *career development* (X_3) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) Baznas Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian hipotesis H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Artinya apabila semakin tinggi *job description*, kompensasi dan *career development* maka semakin tinggi juga peningkatan kinerja karyawan.

Jika penelitian ini dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi pada pengaruh *job description* (X_1) kompensasi (X_2) dan *career development* (X_3) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama menunjukkan kontribusi pada nilai koefisien sebesar 22,3% sementara sisanya sebesar 77,7%. Relevasinya antara hasil perhitungan penelitian telah diperkuat dengan teori-teori yang dilakukan pada variabel independen (X) yaitu *job description*, kompensasi dan *career development* terhadap variabel dependen (Y) yaitu peningkatan kinerja karyawan.

Penutupan

Berdasarkan hasil data penelitian, yang menggunakan beberapa analisis yang telah di paparkan, maka dapat disimpulkan pengaruh *job description* kompensasi dan *career development* terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil ujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 menunjukkan bahwa hasil nilai uji t parsial diperoleh $t_{hitung} 2.130 > 2.023 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.040 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel X_1 yaitu *job description* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BAZNAS Provinsi Jawa Barat 2023, sehingga hipotesis H_{a1} diterima H_{01} di tolak.
2. Berdasarkan hasil uji analisis data pada model regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 25, hasil nilai uji t parsial diperoleh nilai uji $t_{hitung} 2.140 > t_{tabel} 2.023$, sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0.039 > 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel X_2 yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BAZNAS provinsi Jawa Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} diterima. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji analisis data model regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 25, hasil nilai uji $t_{hitung} 3.139 > t_{tabel} 2.023$ sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel X_3 *career development* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a3} diterima H_{03} ditolak.
4. Berdasarkan hasil uji analisis data pada model regresi linier berganda menggunakan aplikasi software SPSS versi 25, hasil nilai uji F simultan diperoleh $F_{hitung} 9,708 >$

$F_{tabel} 2,86$ sedangkan untuk nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* (X_1) kompensasi (X_2) dan *career development* (X_3) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian hipotesis H_{a4} diterima dan H_{04} di tolak. Artinya apabila semakin tinggi *job description*, kompensasi dan *career development* maka semakin tinggi juga peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Amalia Euis Asnawi, Nurianto Muhammad Potret, 2012, Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia. Jakarta: Gramata Publishing
- Amstrong, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nusa Media
- Dessler Gary, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama)
- Fachrurazi, 2011, *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Hafidhudin Dindin, 2008, *Zakat dalam prekonomian modern*, Jakarta: Germa Insani
- Hariandja, Efendi Tua Marihot, 2005, *ADM*, Jakarta: Gramedia)
- Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, 2001, *Panduan Pengembangan Organisasi*, Yogyakarta: Yogyakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Dya Manusia: untuk keunggulan*

bersaing organisasi,
Yogyakarta: Graha Ilmu
M.S.P Hasibuan, 2016, Manajemen
Sumber Daya Manusia. Jakarta:
Bumi Aksara
Mahidin, 2018, *Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai*,
Makasar: Angkasa Timur
Malayu Hasibuan, 2007, Manajemen
Sumber Daya Manusia (Edisi
Revisi). Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara Prabu Anwar, 2005,
*Sumber Daya Manusia
Perusahaan*, Bandung: Remaja
Rosdakarya
Mangkuprawira Sjafr, 2011,
Manajemen Sumber Daya
Manusia Strategik, Bogor: Ghalia
Indonesia
Martoyo Susilo, 2003, *Manajemen
sumber daya
manusia*, Yogyakarta: BPFE
Yogyakarta