

# ***Career Development Dan Welfare Allowances Terhadap Employee Performance Pada Karyawan Lembaga Amil Zakat***

**Irma Noor Fitriastari**

Universitas Airlanga

Email: [irma.noor.fitriastari-2018@feb.unair.ac.id](mailto:irma.noor.fitriastari-2018@feb.unair.ac.id)

**Muzakki**

Universitas Wijaya Putra

Email: [muzakki@uwp.ac.id](mailto:muzakki@uwp.ac.id)

## ***Abstract***

*This study aims to explore and analyze the influence of career development and welfare benefits on employee performance at amil zakat institutions. The method used is a quantitative method that focuses on hypothesis testing. The sample used was 45 employees, using a random sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires which were then processed using SPSS tools through multiple linear regression techniques. We consider validity and reliability to determine the reliability of the research statement items. Then, this study also considers classic assumptions such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. After all that is fulfilled, then the hypothesis testing is carried out. The findings of this study prove that career development and welfare benefits have a significant positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *employee performance, career development, welfare benefits.*

## **Abstrak**

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh *career development*, dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada karyawan lembaga amil zakat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan yaitu karyawan sebanyak 45, dengan menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah menggunakan alat bantu SPSS melalui teknik regresi linier berganda. Kami mempertimbangkan validitas dan reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari item pernyataan penelitian. Kemudian, studi ini juga mempertimbangkan asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Setelah semua itu terpenuhi, kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *career development* dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara positif signifikan

*Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*

*Vol.9 No.1: Juni 2023*

*P-ISSN 2442-8566*

*E-ISSN 2685-9181*

terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, pengembangan kariur, tunjangan kesejahteraan.

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan bagian dari elemen terpenting yang harus secara terus menerus diperhatikan oleh lembaga/organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada profit maupun organisasi nirlaba<sup>1</sup>. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki tingkat kompetensi dan handal, mereka mampu membawa lembaga/organisasi pada tujuan yang ingin mereka capai sesuai dengan target visi dan misi organisasi tersebut<sup>2</sup>. Kemudian, satu hal penting yang juga tidak bisa ditinggalkan dan perlu untuk terus dikaji dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah tentang kinerja karyawan<sup>3</sup>. Muzakki et al.<sup>4</sup> dan Sari dan Panglipursari<sup>5</sup> mengungkapkan bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja yang baik dapat menopang organisasi untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebelumnya. Terciptanya kinerja yang baik mampu menciptakan hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan, dan kondusifitas di dalam organisasi/lembaga. Dengan demikian, setiap organisasi memiliki harapan yang sama dan dengan upaya yang berbeda untuk memenangkan persaingan dengan kompetitornya.<sup>6</sup>

Menurut beberapa ahli dikatakan bahwa seorang karyawan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, apabila pada perusahaan/lembaga di

---

<sup>1</sup> Isabel Buil, Eva Martínez, and Jorge Matute, "Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identity Cognition, Engagement and Proactive Personality," *International Journal of Hospitality Management* 77, no. October 2017 (2019): 64–75.

<sup>2</sup> Yu Lin Wang and Andrea D. Ellinger, "Organizational Learning: Perception of External Environment and Innovation Performance," *International Journal of Manpower* 32, no. 5 (2011): 512–536.

<sup>3</sup> Eka Cahyani Putri Susanti, Mochammad Al Musadieq, and Ika Ruhana, "Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 17, no. 2 (2014): 1–9.

<sup>4</sup> "Is Employee Performance Affected by Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB)?: An Empirical Investigation," *International Journal of Integrated Education, Engineering and Business* 1, no. 1 (2019): 36–42.

<sup>5</sup> "Leadership, Communication, Dan Division of Labour Terhadap Employee Performance," *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 2, no. 1 (2022): 23–37.

<sup>6</sup> Al Qorni, F. I., Herachwati, N., Rofiki, A., & Muhtadi, R. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Guna Mencapai Kemandirian Ekonomi Pondok Pesantren. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), (2022): 425-443.

tempat mereka bekerja memiliki pengembangan karir yang jelas dan transparan<sup>7</sup>. Pengembangan karir (*career development*) karyawan dikatakan sebagai tindakan kepegawaian yang diarahkan untuk membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini<sup>8</sup>. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir secara keseluruhan dapat berkembang menuju potensi terbaik mereka. Menurut Adnyani dan Dewi<sup>9</sup> pengembangan karir lebih kepada proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir tidak hanya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi, tetapi lebih memberikan tanggung jawab dan penghargaan atas upaya yang dilakukan oleh karyawan. Pengembangan karir dapat dijadikan strategi dan langkah yang dapat digunakan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempersiapkan karir masa depan karyawan<sup>10</sup>. Di satu sisi, dampak signifikan pengembangan karir juga dapat dirasakan pada kinerja positif karyawan<sup>11</sup>.

Selain itu, akhir-akhir ini juga banyak kajian empiris yang mempertegas bahwa konsistensi kinerja karyawan juga tergantung pada tunjangan kesejahteraan karyawan<sup>12</sup>. Dalam kebanyakan organisasi/lembaga tunjangan kesejahteraan telah dijadikan strategi agar mempromosikan kepuasan dan tingkat loyalitas yang lebih tinggi bagi organisasi<sup>13</sup>. Kesejahteraan karyawan biasanya diukur dengan seberapa banyak karyawan memperoleh tunjangan dan kompensasi yang mencukupi untuk kebutuhan mereka. Semakin banyak karyawan memperoleh tunjangan maka secara langsung akan memperoleh

---

<sup>7</sup> Farah Humaira, Syahrums Agung, and Ecin Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manager: Jurnal Ilmu manajemen* 2, no. 3 (2020): 329.

<sup>8</sup> Enderwita Enderwita and Rini Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 4, no. 2 (2019): 116–125.

<sup>9</sup> "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan," *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 7 (2019): 4073–4101.

<sup>10</sup> Winda Annisa Putri and Agus Frianto, "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)," *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 2 (2019): 110.

<sup>11</sup> Dewi Rama Niati, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, and Yudi Prayoga, "The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable," *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4, no. 2 (2021): 2385–2393.

<sup>12</sup> Monica Ashaba, Richard Twebaze, and Nyemara Novatus, "Effect of Teachers' Welfare on Job Effectiveness among Secondary Schools in Mbarara City, Uganda," *East African Journal of Education and Social Sciences* 3, no. 4 (2022): 118–125.

<sup>13</sup> Idris Idris et al., "The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia," *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8, no. 2 (2020): 735.

kepuasan dan pada akhirnya akan karyawan akan membalas kebaikan organisasi dengan mengupayakan kinerja terbaik mereka dalam pekerjaannya<sup>14</sup>. Kemudian, dalam beberapa literatur *human resources* dilaporkan bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan, kepuasan, dan komitmen karyawan<sup>15</sup>. Secara lebih lanjut, Vizano et al.<sup>16</sup> mengatakan bahwa tunjangan kesejahteraan juga dapat berimplikasi pada pengurangan niat *turnover* karyawan. Dengan demikian, kami menganggap ini sangat penting untuk dikaji pada penelitian ini terutama pada lembaga nirlaba seperti lembaga amil zakat. Oleh sebab itu, pada kajian ini bertujuan untuk mengkaji *career development* dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Mengingat, sumbangsih hasil penelitian ini bermanfaat untuk kemajuan keilmuan khususnya di bidang *human resources management*.

### **Kinerja karyawan dalam Tinjauan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>17,18,19</sup>. Menurut Saban et al.<sup>20</sup> mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil yang memiliki nilai tambah. Nilai tambah yang dimaksud adalah hasil kerja yang diukur secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif. Pencapaian kinerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan<sup>21</sup>. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung pada kebijakan organisasi dimana mereka bekerja, apabila kebijakan dan lingkungan organisasi mendukung

---

<sup>14</sup> Idris et al., "The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia."

<sup>15</sup> Nico Alexander Vizano et al., "Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries," *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 9 (2020): 287–298.

<sup>16</sup> "Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries."

<sup>17</sup> Dina Anisya, Zaenul Muttaqien, and Anita Sumelvia Dewi, "Quality of Work Life Dan Self-Esteem Pada Kinerja Karyawan," *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 161–175.

<sup>18</sup> Anita Fitriyawati, "Peran Mediasi Job Satisfaction Pada Pengaruh Tunjangan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 131–150.

<sup>19</sup> Muzakki Muzakki, Tantri Gunarni Saptoadji, and Gandi Aswaja Yogatama, "Peran Job Satisfaction Pada Hubungan Compensation Dan Organizational Citizenship Behaviour: Studi Empirik," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 6, no. 2 (2021): 133–143.

<sup>20</sup> "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels," *European Journal of Business and Management Research* 5, no. 1 (2020): 1–8.

<sup>21</sup> Muzakki and Anggita Rinda Pratiwi, "Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 20, no. 2 (2019): 82–91.

terhadap karyawan maka mereka cenderung dapat memberikan hasil kerja yang positif<sup>22</sup>. Dengan demikian, pencapaian atas prestasi kerja terbaik senantiasa terus diharapkan oleh organisasi, dan menjadi tonggak kehidupan organisasi yang lebih layak di masa mendatang.

### **Pengembangan karir (*career development*)**

Endarwita dan Herlina<sup>23</sup> mengungkapkan bahwa *career development* didefinisikan sebagai tindakan kepegawaian yang diarahkan untuk membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Pada sebuah studi yang dilakukan oleh Darmayanti<sup>24</sup> dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya memberikan kesempatan pengembangan karir untuk berprestasi. Peluang pengembangan karir harus dikaitkan dengan keahlian karyawan agar dapat ditularkan kepada orang lain, sehingga ilmu yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja. Sejalan dengan itu, pengembangan karir dianggap sebagai upaya internal organisasi untuk merencanakan karir pegawai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pekerjaan yang disebut dengan manajemen karir<sup>25</sup>. Sistem pengembangan karir yang baik dapat mempromosikan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat membawa karyawan pada kinerja terbaik mereka<sup>26</sup>.

### **Tunjangan kesejahteraan**

Menurut Hasibuan<sup>27</sup> kesejahteraan karyawan adalah keseluruhan balas jasa (materi dan nonmateri) yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan yang dirancang untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental para karyawannya guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan menurut Saban et al.<sup>28</sup> menjelaskan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk serta mempertahankan semangat kerja karyawan, khususnya dengan sejumlah

---

<sup>22</sup> syutrika Vergie Rorong, "The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt . Bank Negara Indonesia Manado Regional Office," *Jurnal EMBA* 4, no. 1 (2016): 441–450.

<sup>23</sup> "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>24</sup> "Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Nurse Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables," *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit* 8, no. 2 (2019): 98–105.

<sup>25</sup> Tri Wahjoedi and Anita Kartika Sari, "The Influence Of Job Training And Career Development On Job Performance Through Employee Performance As Mediator," *Universitas Binawakya* 16, no. 1 (2021): 6049–6058.

<sup>26</sup> Endarwita and Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>27</sup> *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta : Bumi Aksara: Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

<sup>28</sup> "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels."

imbalan yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga pekerja dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Pemberian tunjangan ini tentu menjadi hal yang penting yang dapat membawa pada kesenangan karyawan dan mendukung karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Studi lainnya mengatakan bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>29,30</sup>.

### **Metode Penelitian**

Sugiyono<sup>31</sup> melaporkan bahwa penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini metode penelitian kuantitatif digunakan. Studi ini dilakukan pada karyawan di Lembaga Amil Zakat Persada dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 45 karyawan. Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dilakukan pengujian validitas melalui pra penelitian. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2015) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Setelah dapat dipastikan semua instrumen valid, pada studi ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sekaligus untuk menguji hipotesis yang diuji pada penelitian ini<sup>32</sup>, dan menggunakan bantuan software SPSS.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Uji validitas**

Suatu instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau data. Sugiyono<sup>33</sup> mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$ ,

---

<sup>29</sup> Fitriyawati, "Peran Mediasi Job Satisfaction Pada Pengaruh Tunjangan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai."

<sup>30</sup> Niati, Siregar, and Prayoga, "The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable."

<sup>31</sup> *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*, 21st ed. (Bandung: Alfabeta, 2015).

<sup>32</sup> Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*, 4th ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2014).

<sup>33</sup> *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*

sedangkan instrumen dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil  $r_{tabel}$ . Jika nilai signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 maka variabel atau indikator tersebut valid, sedangkan apabila nilai signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel	
Pengembangan Karir	X1.1	0.689	0,294	Valid
	X1.2	0.807	0,294	Valid
	X1.3	0.731	0,294	Valid
	X1.4	0.833	0,294	Valid
	X1.5	0.784	0,294	Valid
	X1.6	0.763	0,294	Valid
Tunjangan Kesejahteraan	X2.1	0.805	0,294	Valid
	X2.2	0.772	0,294	Valid
	X2.3	0.801	0,294	Valid
	X2.4	0.875	0,294	Valid
	X2.5	0.838	0,294	Valid
	X2.6	0.587	0,294	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.739	0,294	Valid
	Y1.2	0.821	0,294	Valid
	Y1.3	0.589	0,294	Valid
	Y1.4	0.819	0,294	Valid
	Y1.5	0.646	0,294	Valid
	Y1.6	0.701	0,294	Valid

Pengujian validitas variabel pengembangan karir (X1), tunjangan kesejahteraan (X2), dan kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menghitung  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga  $df = (n - 2)$ , atau  $45 - 2 = 43$ , dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,294, dengan tingkat signifikansi 0,05. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk setiap indikasi dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2011). Pada tampilan tabel di bawah ini menunjukkan nilai-nilai

*cronbach alpha* untuk variabel pengembangan karir (X1), tunjangan kesejahteraan (X2), dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,806	Reliabel
Tunjangan Kesejahteraan	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,815	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa perolehan nilai *cronbach alpha* variabel pengembangan karir, tunjangan kesejahteraan, dan kinerja karyawan memiliki nilai di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

### Uji Asumsi Klasi

#### Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal yaitu dilakukan dengan metode Kolmogrov – Smirnov dan Shapiro Wilk. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal adalah melalui beberapa asumsi seperti yang disampaikan oleh<sup>34</sup> yaitu; Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya < 5%, maka distribusi adalah tidak normal. Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya > 5%, maka distribusi adalah normal. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03363081
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	,128

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

	Negative	-,092
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 <sup>c</sup>

Pada tampilan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk penyebaran data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi atau probabilitasnya > 5%,

#### Uji Multikolinieritas

Hasil uji data multikolinieritas yang dilakukan peneliti dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) V25 diperoleh hasil penelitian yang mengacu pada Tabel sebagai berikut:

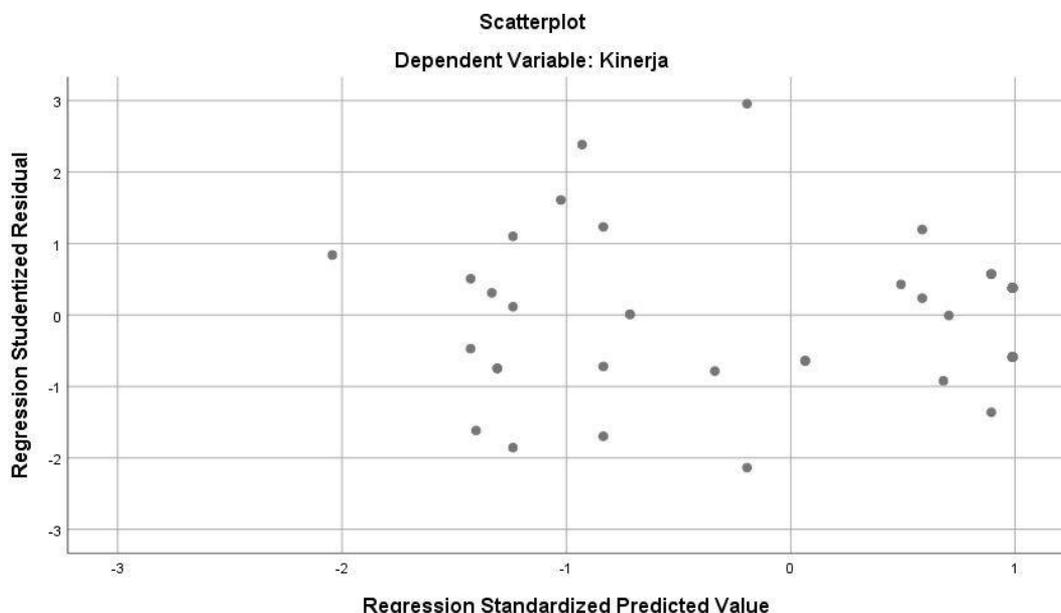
**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,102	1,400		2,216	,032		
Pengembangan Karir	,201	,093	,230	2,16	,036	,404	2,47

Berdasar Tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan memiliki tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang tidak melebihi dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel independen bebas multikolinieritas atau tidak saling memiliki keterkaitan.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas, dimana dalam pengujiannya bisa dilihat dari grafik scatter plot dari olah data yang sudah dilakukan peneliti menggunakan SPSS V25 maka ditunjukkan seperti pada gambar berikut:



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat di interpretasikan bahwa tidak terjadi heterokedasitas atau terjadi homoskedasititsitas

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai vaiabel independen, yaitu perkembangan karir (X1), dan tunjangan kesejahteraan (X2) terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,102	1,400		2,216	,032
Pengembangan Karir	,201	,093	,230	2,161	,036

Tunjangan Kesejahteraan	,654	,098	,710	6,681	,000
-------------------------	------	------	------	-------	------

- a. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,201, hal ini berarti bahwa jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0,201 kali 1 (satu) satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, begitu sebaliknya. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika pengembangan karir karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya.
- b. Nilai koefisien regresi variabel tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 0,654, hal ini berarti bahwa jika variabel tunjangan kesejahteraan meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0,654 kali 1 (satu) satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika tunjangan kesejahteraan karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya.

### **Pembahasan Tentang *Career Development* Dan *Welfare Allowances* Terhadap *Employee Performance***

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengembangan karir karyawan harus diberikan perhatian oleh lembaga/organisasi, karena dampak yang sangat besar pada kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Enderwita dan Herlina<sup>35</sup> bahwa pengembangan karir adalah jalur signifikan dari manajemen pengetahuan, upaya, kebebasan dan evolusi untuk bergerak menuju masa depan pilihan yang tegas dan berkembang secara pribadi. Lea dan Leibowitz<sup>36</sup> menggambarkan bahwa sistem pengembangan karir sebagai layanan dan prosedur terintegrasi yang memenuhi kebutuhan individu dan organisasi. Pengembangan karir memungkinkan manajer SDM, manajer, dan pemangku kepentingan mereka untuk bekerja sama merencanakan, mengatur, memformalkan, memimpin dan memantau program karir untuk mengembangkan tidak hanya pekerjaan karyawan tetapi juga seluruh tahapan proses, sikap, perilaku dan keadaan, dan urusan yang berkaitan dengan kehidupan kerja karyawan<sup>37</sup>. Pada studi ini ditemukan bahwa selama ini lembaga telah memberikan perlakuan yang adil dalam berkarir kepada karyawan,

<sup>35</sup> "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>36</sup> *Adult Career Development: Concepts, Issues, and Practices* (ERIC, 1992).

<sup>37</sup> Wahjoedi and Sari, "The Influence Of Job Training And Career Development On Job Performance Through Employee Performance As Mediator."

kemudian atasan langsung mereka telah memberikan kepedulian agar karyawan senantiasa tetap dapat berkembang. Hal itu secara langsung diakui dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja tersebut dibuktikan melalui efektifitas dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh<sup>38 39 40 41</sup> yang menyatakan bahwa pengembangan karir mampu menjadi pendorong terhadap konsistensi dan peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, temuan selanjutnya pada penelitian ini adalah tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah dilaporkan sebelumnya bahwa program dan bentuk pelayanan karyawan/pegawai guna untuk memelihara semangat kerja karyawan. Tunjangan kesejahteraan dapat berupa sejumlah imbalan untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya, yang dimana harapannya juga dapat berfungsi untuk meningkatkan tanggung jawab kerja karyawan<sup>42</sup>. Pada studi ini ditemukan bahwa tunjangan yang diberikan oleh lembaga/perusahaan yang berasaskan keadilan, hal ini mampu memunculkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil studi ini, sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan<sup>43,44</sup>. Bahkan tunjangan kesejahteraan jauh-jauh sebelumnya telah dikatakan dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah dari lembaga/perusahaan dimana mereka bekerja saat ini<sup>45</sup>.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan pada sub bab sebelumnya, maka pada temuan penelitian ini memberikan simpulan bahwa pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan dapat dijadikan sebagai strategi penting lembaga

---

<sup>38</sup> Enderwita and Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>39</sup> Niati, Siregar, and Prayoga, "The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable."

<sup>40</sup> Putri and Frianto, "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)."

<sup>41</sup> Wahjoedi and Sari, "The Influence Of Job Training And Career Development On Job Performance Through Employee Performance As Mediator."

<sup>42</sup> Darmayanti, "Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Nurse Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables."

<sup>43</sup> Fitriyawati, "Peran Mediasi Job Satisfaction Pada Pengaruh Tunjangan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai."

<sup>44</sup> Saban et al., "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels."

<sup>45</sup> Vizano et al., "Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries."

amil zakat khususnya Lembaga Amil Zakat (LAZ) Persada. Karena pada temuan studi ini menunjukkan bahwa kedua konstruk tersebut bernilai positif dan signifikan. Kemudian, secara spesifik temuan studi ini mengungkapkan bahwa pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil temuan ini diharapkan lembaga dapat menjadikan sebagai acuan untuk implementasi kebijakan guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, dan implikasinya pada kinerja mereka di tempat kerja.

### Daftar Pustaka

- Adnyani, NLPR, and AASK Dewi. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 7 (2019): 4073–4101.
- Al Qorni, F. I., Herachwati, N., Rofiki, A., & Muhtadi, R. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Guna Mencapai Kemandirian Ekonomi Pondok Pesantren. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), 425-443.
- Anisya, Dina, Zaenul Muttaqien, and Anita Sumelvia Dewi. "Quality of Work Life Dan Self-Esteem Pada Kinerja Karyawan." *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 161–175.
- Ashaba, Monica, Richard Twebaze, and Nyemara Novatus. "Effect of Teachers' Welfare on Job Effectiveness among Secondary Schools in Mbarara City, Uganda." *East African Journal of Education and Social Sciences* 3, no. 4 (2022): 118–125.
- Buil, Isabel, Eva Martínez, and Jorge Matute. "Transformational Leadership and Employee Performance : The Role of Identity Cognition, Engagement and Proactive Personality." *International Journal of Hospitality Management* 77, no. October 2017 (2019): 64–75.
- Darmayanti, Ni Luh. "Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Nurse Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables." *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit* 8, no. 2 (2019): 98–105.
- Endarwita, Endarwita, and Rini Herlina. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 4, no. 2 (2019): 116–125.
- Fitriyawati, Anita. "Peran Mediasi Job Satisfaction Pada Pengaruh Tunjangan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 131–150.
- Ghozali, Imam. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. 4th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2014.

- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara: Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Humaira, Farah, Syahrudin Agung, and Ecin Kuraesin. "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu manajemen* 2, no. 3 (2020): 329.
- Idris, Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, and Achmad Sani Supriyanto. "The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia." *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8, no. 2 (2020): 735.
- Lea, H Daniel, and Zandy B Leibowitz. *Adult Career Development: Concepts, Issues, and Practices*. ERIC, 1992.
- Muzakki, Anis Eliyana, and Ridan Muhtadi. "Is Employee Performance Affected by Organizational Cuoture, Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB)?: An Empirical Investigation." *International Journal of Integrated Education, Engineering and Business* 1, no. 1 (2019): 36–42.
- Muzakki, Muzakki, Tantri Gunarni Saptoadji, and Gandi Aswaja Yogatama. "Peran Job Satisfaction Pada Hubungan Compensation Dan Organizational Citizenship Behaviour: Studi Empirik." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 6, no. 2 (2021): 133–143.
- Muzakki, and Anggita Rinda Pratiwi. "Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 20, no. 2 (2019): 82–91.
- Niati, Dewi Rama, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, and Yudi Prayoga. "The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4, no. 2 (2021): 2385–2393.
- Putri, Winda Annisa, and Agus Frianto. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 2 (2019): 110.
- Rorong, Syutrika Vergie. "THE IMPACT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BANK NEGARA INDONESIA MANADO REGIONAL OFFICE." *Jurnal EMBA* 4, no. 1 (2016): 441–450.
- Saban, Darwis, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman. "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels." *European Journal of Business and Management Research* 5, no. 1 (2020): 1–8.
- Sari, Widya Tanjung, and Dwi Lesno Panglipursari. "Leadership,

- Communication, Dan Division of Labour Terhadap Employee Performance.” *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 2, no. 1 (2022): 23–37.
- Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 188-203.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 21st ed. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Susanti, Eka Cahyani Putri, Mochammad Al Musadieq, and Ika Ruhana. “KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan ).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 17, no. 2 (2014): 1–9.
- Vizano, Nico Alexander, Wiwik Utami, Sigmin Johanes, Aty Herawati, Havis Aima, Achmad H. Sutawijaya, Agus Purwanto, et al. “Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries.” *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 9 (2020): 287–298.
- Wahjoedi, Tri, and Anita Kartika Sari. “The Influence Of Job Training And Career Development On Job Performance Through Employee Performance As Mediator.” *Universitas Binawakya* 16, no. 1 (2021): 6049–6058.
- Wang, Yu Lin, and Andrea D. Ellinger. “Organizational Learning: Perception of External Environment and Innovation Performance.” *International Journal of Manpower* 32, no. 5 (2011): 512–536.