



**ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PEMBERIAN
INSENTIF, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MERCHINDO GLOBAL
MANUFACTUR DI SAMBAN**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program
Sarjana Ekonomi**

Disusun Oleh :

Ida Handayani

NPM: 19510064

Dosen Pembimbing

Dr. Sri Rahayu, S.E M.Si

NIDN: 0606056901

M. Arif Rakhman, S.E., M.E

NIDN: 0614068702

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

2023

PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PEMBERIAN
INSENTIF, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MERCHINDO GLOBAL
MANUFACTUR DI SAMBAN**

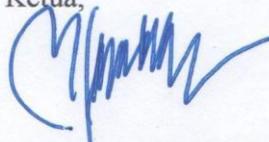
Oleh :

Ida Handayani (19510064)

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal

Tim Penguji

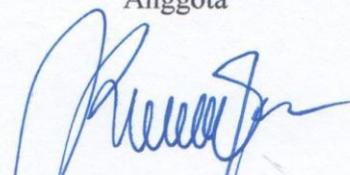
Ketua,



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA

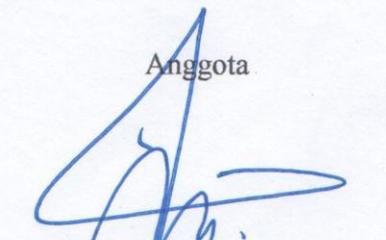
NIDN. 0617028803

Anggota



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN. 0606056901

Anggota



M. Arif Rakhman, S.E., M.E
NIDN. 0614068702

PERSETUJUAN SKRIPSI

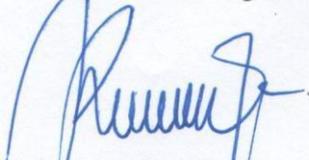
**ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PEMBERIAN
INSENTIF, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MERCHINDO GLOBAL
MANUFACTUR DI SAMBAN**

Oleh :

Ida Handayani (19510064)

Bahwa proposal penelitian ini telah disetujui dan dapat dilaksanakan . Usulan proposal penelitian ini telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 7 September 2023

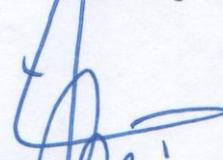
Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN. 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping



M. Arif Rakhman, S.E., M.E

NIDN. 0614068702

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN : 0606056901

ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan sebagai maksud PT. Merchindo Global Manufacture. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Penempatan kerja merupakan penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Pemberian insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, pemberian insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Merchindo Global Manufaktur.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan di PT. Merchindo Global Manufactur, yang berjumlah 210 orang dengan jumlah sampel 138 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai variabel penempatan kerja adalah sebesar $(2.089) > (1.978)$ dan nilai signifikan $(0,039 < 0,05)$ yang artinya bahwa penempatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Merchindo Global Manufaktur. Variabel pemberian insentif menghasilkan nilai sebesar $(3.374) > (1.978)$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merchindo Global Manufacture. Variabel pengembangan karir menghasilkan nilai sebesar $(6.274) > (1,978)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufacture. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $(121.185) > F_{tabel}$ sebesar $(2,67)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Merchindo Global Manufacture. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci : Penempatan Kerja, Pemberian Insentif, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In the current era of globalization, the world of work really needs employees who can think to be more advanced, intelligent, innovative and able to work with high spirits in the face of progress as the intention of PT. Merchindo Global Manufacture. The performance of a company is largely determined by its human resources who having high motivation, are creative and are able to develop innovation, the performance will be better. Therefore, efforts are needed to improve the capacity of human resources. Job placement is the placement of employess not only placing it, but must match and compare the qualifications of employess with the needs and requirements of a position or job. Providing incentives is a means of motivation that can be given stimulant or encouraging limits that are given deliberately to workers so that in them there is a greater spirit to achieve for the organization. Career development is the process of increasing the work ability of individuals achieved in order to achieve the desired career. The purpose of this study is to determine the effect of job placement, providing incentives, and career development on the performance of employees of PT. Merchindo Global Manufacturing.

The type of research used in this research is quantitative research using an associative approach. The population in this study are employees of PT. Merchindo Global Manufacture, totaling 210 people with a total sample of 138 respondents. Data analysis used is correlation analysis, regression, hypothesis testing with t test and f test.

The results of the analysis show that the value of the work placement variable is $(2,089) > (1,978)$ and a significant value $(0.039 < 0.05)$, which means that work placement has a negative and significant effect on the performance variables of PT. Merchindo Global Manufaktur employees. The incentive variable produces a value of $(3,374) > (1,978)$ and a significant value $(0.001 < 0.05)$, which means that the incentive variable has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mercindo Global Manufacturing. The career development variable has a value of $(6,274) > (1,978)$ and a significant value $(0,000 < 0.05)$, which means that the career development variable has a significant effect on the employee performance variables of PT Merchindo Global Manufacture. From testing all independent variables simultaneously, the value $(121,185) > F_{table}$ is (2.67) with a significant level $(0.000 > 0.05)$, indicating that the variables of job placement, incentives and career development simultaneously have a significant effect on performance variables. PT Mercindo Global Manufacturing. From the results of the study it can be concluded that the variables of job placement, providing incentives and career development have a partial and simultaneous effect on employee performance.

Key words: Work Placement, Providing Incentives, Career Development and Employee Performance.

MOTTO

- Pepatah mengatakan „’ *Nana korobi Ya Oki*” jatuh 7 kali bangkit 8 kali. Artinya sepele apapun luka, sesulit apapun cobaan jangan pernah sesekali kamu berfikir untuk menyerah. Karena sejatinya “ *Ku Wa Raku No Tane* „” Penderitaan adalah bukti dari kesenangan, tidak ada satupun orang yang sukses didunia ini yang tidak pernah jauh dari kata penderitaan.

بِشَىءٍ لَّكَ طَرْقٌ ۚ وَمَنْ يَرْجُ ۙ
عَلَىٰ هَالِكٍ لَوْ طَ ۗ إِنْ يَنْزِ
رُكَ إِلَٰهِي ۚ وَآلِ ۙ
عَمَّ ۙ وَآلِ ۙ

(Q.S Al-Insyirah : 5)

“Barang siapa menempuh satu jalan (cara) untuk mendapatkan ilmu maka Allah pasti mudahkan baginya jalan menuju surga”

(H.R Muslim)

- Tetaplah menjadi orang baik yang keberadaanya dicari, kehadirannya dinanti, kepergiannya dirindui, kebaikannya diteladani dan kelak kematiannya ditangisi. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing langkah kita untuk memudahkan dalam menjalani setiap peran yang kita mainkan.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Alm. Bapak Rumijan dan Ibu Sugeng Sugiarti yang selalu tulus memberikan doa dan dukungan tanpa hentinya, kepada kakak – kakak saya dan seluruh teman - teman terbaik saya yang selalu memberi saya semangat, untuk sahabat saya Nur Haida, dan yang tidak kalah pentingnya dosen-dosen yang telah memberi ilmu tanpa lelah, saya ucapkan banyak-banyak terimakasih semoga Allah membalas dengan setimpal setiap perbuatan baik. Amin Yarobalalamin.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :

ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MERCHINDO GLOBAL MANUFAKTUR

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ullum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yang pertama kepada Allah SWT yang sudah memberikan saya kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS , peneliti ucapkan banyak terimakasih
3. Dr. Sri Rahayu, SE MSi selaku Dekan Fakultas Ekonimi Dan Bisnis UNDARIS, dan juga Selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.
4. M. Arif Rakhman, SE., ME selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberi arahan secara teliti sehingga saya bisa sampai di titik ini, penulis ucapkan terimakasih.
5. Ibu Pitaloka Dharma Ayu,S.E.,MBA selaku ketua program studi manajemen Undaris dan juga selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan juga masukan yang berharga selama proses pengujian skripsi, peneliti ucapkan banyak terimakasih
6. Seluruh karyawan PT. Merchindo Global Manufactur yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teruntuk kedua orang tua dan kakak kandung saya yang sudah memberikan semangat setiap hari nya dalam pengerjaan skripsi ini,

terutama untuk Alm. Ayah saya yang belum sempat melihat saya menyelesaikan kuliah, beliau adalah salah satu motivasi terbesar saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (undaris)
9. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2019, khususnya kelas B Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan dan akan dijadikan bahan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, September 2023

Penulis



Ida Handayani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kajian Pustaka	13
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Berpikir	34
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Variabel Penelitian	39
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	40
E. Jenis dan Sumber Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data	43

G. Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Profil Perusahaan.....	55
B. Identifikasi Responden	57
C. Analisis Data.....	59
D. Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian	39
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	58
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden	59
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana.....	60
Tabel 4. 5 Uji Korelasi Berganda Model Summary	62
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4. 7 Uji Regresi Sederhana Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4. 8 Uji Regresi Sederhana Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4. 9 Uji Regresi Liner Berganda.....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 3. 1 Uji t (Parsial)	52
Gambar 3. 2 Uji F (Simultan).....	54
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Merchindo Global Manufaktur	56
Gambar 4. 2 Uji T (Parsial) Variabel Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	69
Gambar 4. 3 Uji T Parsial Variabel Pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	70
Gambar 4. 4 Kurva Uji T Parsial Variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	71
Gambar 4. 5 Uji F (Simultan) Variabel X1,X2 dan X3 Terhadap Variabel Y.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Instansi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan instansi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. (Sedarmayanti, 2014) Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak instansi. (Liyas dan Primadi, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan instansi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja instansi dalam tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja karyawan yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam

setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala (Riyadi, 2011). PT Merchindo Global Manufaktur adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sarung tangan jadi di wilayah kabupaten Semarang. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memperbanyak karyawan, agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

Kesenjangan atau permasalahan yang sering terjadi di PT Merchindo Global Manufaktur berkenaan dengan kinerja yaitu hasil kinerja yang tidak konsisten, yaitu kadang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, teliti dan bagus, tetapi ada kalanya pekerjaan mereka sebaliknya yaitu lambat, ceroboh dan kurang memuaskan sehingga perlu dievaluasi lebih lanjut.

Tabel 1. 1
Data Target PT Merchindo Global Manufaktur Tahun 2021

Bulan	Jumlah Operator	Target	Total Output
Januari	119	32.000	32.000
Februari	119	32.080	32.000
Maret	120	32.200	32.100
April	120	32.200	32.200
Mei	119	32.280	32.240
Juni	118	32.280	32.280
Juli	121	32.360	32.360
Agustus	120	32.440	32.400
September	120	32.380	32.400
Oktober	119	32.520	32.450
November	119	32.680	32.480
Desember	119	32.800	32.500
Jumlah	1.433	388.220	387.410

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel diatas menunjukkan data target yang harus dicapai karyawan PT Merchindo Global Manufaktur pada tahun 2021. Dari data diatas setiap bulan target yang diperoleh masih belum optimal dan dalam bulan target yang diperoleh mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur masih belum stabil dan optimal.

Penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Yuniarsih dan Suwatno (2013). Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk

mengoptimalkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan menuju kinerja yang optimal. Menurut penelitian terdahulu Runtuuwu (2015) dengan judul Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado dan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pelayanan perizinan terpadu di kota Manado. Susunan struktur organisasi perusahaan yang baik dan sistematis sangat dipengaruhi oleh kegiatan penempatan kerja karyawan, sehingga setiap fungsi yang ada di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik. Berikut ini disajikan karyawan PT Merchindo Global Manufaktur berdasarkan departemen dan tingkat pendidikannya.

Tabel 1. 2
Perincian Jumlah Karyawan Dan Tingkat Pendidikan PT Merchindo Global Manufaktur

No	Departemen	Pendidikan					
		SMP	SMA	D1	D2	D3	S1
1.	Produksi	5	105	4			3
2.	QC		21	5			2
3.	Leader	1	21		1		5
4.	Trainer	2	13				
5.	Maintenance	3	12				
6.	Staff					1	11
Jumlah		11	172	9	1	1	21

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data tabel diatas, Menurut Kepala Bagian Produksi PT Merchindo Global Manufaktur diketahui bahwa, target produksi dan penjualan perusahaan kurang optimal. Hal ini diakibatkan adanya beberapa penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya. Misalnya bagian Leader, Trainer dan Maintenance ada beberapa orang karyawan yang

kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya yang dibutuhkan pada setiap departemen. Pelaksanaan karyawan yang tepat akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.

Insentif kerja adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih, besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 2010). Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu Hasibuan (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Pura Karisma Palembang mendapatkan hasil bahwa pemberian insentif secara parsial maupun simultan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Dengan cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan hasil kerjanya. Sedangkan permasalahan di PT Merchinda Global Manufaktur

yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian insentif mereka mengatakan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan insentif tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan skill yang baik tidak mendapatkan insentif lebih, hal tersebut yang membuat asumsi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan acuh, tidak punya gairah untuk meningkatkan kualitasnya karena dirasa tidak mendapatkan apresiasi yang lebih dari atasan. Sehingga prestasi kerja dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan kurang karena perusahaan tidak memberikan feedback yang seharusnya dapat memicu karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM, untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Menurut Masram dan Mu'ah (2017) dalam Mustiyah (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir itu berbeda – beda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap pengembangan karir di PT Merchindo Global Manufaktur semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir maka semakin besar kinerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik di perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan dapat juga mencapai tingkat kinerja yang

lebih tinggi, di karenakan organisasi akan berusaha untuk menumbuhkan kinerja karyawan dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan mampu berpartisipasi dalam berorganisasi. Menurut penelitian terdahulu Mahardi (2014) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi di PT Merchindo Global Manufaktur adalah banyak karyawan yang mengeluh akan karir mereka yang tidak beranjak naik atau menjadi lebih baik dengan menyalahkan lingkungan. Terdapat keluhan juga dari beberapa karyawan yang sudah lama bekerja dan butuh waktu lama untuk mendapatkan kenaikan jabatan tersebut di PT Merchindo Global Manufaktur, misal karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun mereka ingin mengembangkan karirnya dari operator biasa menjadi leader/supervisor namun tidak adanya perkembangan atau kemajuan dalam karirnya. Tetapi justru kedudukan leader/ supervisor ini di peroleh dari perekrutan karyawan baru, dan kurangnya kesempatan atau peluang untuk mengembangkan karir.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkn sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian diatas

penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang : „Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Pemberian Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merchindo Global Manufaktur „.

B. Rumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang di atas maka secara umum rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur ?
2. Adakah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur ?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur ?
4. Adakah pengaruh penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur secara bersama-sama ?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas penulis dapat menyimpulkan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur .
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur .

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Merchhindo Global Manufaktur .
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur secara bersama-sama.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemikiran dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Melalui penulisan skripsi ini juga dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang bagaimana pentingnya penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menerapkan proses penempatan kerja yang baik agar menjadikan karyawan yang bekerja memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pihak perusahaan

Kajian penelitian ini diharapkan wujud sumbangan kepada masyarakat, mahasiswa dan juga pihak PT Merchindo Global Manufaktur. Sebagai perkembangan pemberian informasi dan acuan pelaksanaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai tambahan referensi untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan

sehingga dapat memperoleh solusi berbagai permasalahan yang dihadapi pihak perusahaan. Juga untuk menyampaikan kritik-kritik dan saran yang membangun dalam sebuah masalah, sehingga mampu mengurangi permasalahan dan berhati-hati dalam pengambilan keputusan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi bagi peneliti lanjut.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mengartikan istilah yang digunakan penulis dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan beberapa istilah atau definisi operasional, yaitu :

1. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan, 2013)

2. Penempatan kerja

Penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki

pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. (Yuniarsih dan Suwatno, 2013)

3. Pemberian insentif

Insentif kerja adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. (Sarwoto, 2010).

4. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Masram dan Mu'ah, 2017) dalam Mustiyah (2019).

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan mempermudah pembahasan, maka sistematika pembahasan dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah yang mendasar diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan atau penulisan.

Bab II : Landasan teori

Bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal – hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III : Metode penelitian

Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Hasil dan pembahasan

Mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, Identifikasi responden, metode analisis data, hasil pengolahan data dan pembahasannya.

Bab V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Lawler dan Porter (2018), mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai „*thing done*““. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2013), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

b. Penilaian Kinerja

Menurut (Umam, 2010) penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa berupa ruangan, *lay out*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja bersama rekan.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2013) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seseorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangibile*

(sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

3) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

4) Tanggung jawab

Kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik – baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya.

5) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil.

6) Kerjasama

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

e. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut (Umam, 2010) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai mengevaluasi sistem seleksi

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai
2. Kelemahan – kelemahan individu yang mnghambat kinerja
3. Prestasi – prestasi yang dikembangkan

2. Penempatan

Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi yang sesuai dengan bakat adalah *placement* atau penempatan kerja. Pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Berasal dari istilah ‘ ‘ *The Right Man On The Right Place* ‘ ‘ yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau *staffing* merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan juga meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Menurut Mangkuprawira (2011),,,“Penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai”. Selain itu Menurut Siswanto (2021), “” proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab””. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) ,,“penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pekerja dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerja,,”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan baik karyawan baru dan karyawan lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi karyawan dengan persyaratan jabatan, seorang karyawan juga harus bisa mempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

a. Faktor – faktor yang mempengaruhi penempatan

Yunarsih dan Suwatno (2013) mengemukakan faktor – faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan yang dikutip dari Schuler dan Jakson bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan ketrampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian karyawan. Faktor – faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah sebagai berikut :

1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata- rata atau dibawah

standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan.

2) Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaiknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor- faktor karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes / uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.

4) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita.

b. Indikator Penempatan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1) Pendidikan

- a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b) Pendidikan alternative, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada saat dia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuan mendasar ketrampilan
- b) Peralatan kerja
- c) Prosedur pekerjaan
- d) Metode proses pekerjaan

3) Keterampilan Kerja

Kecakapan / keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator ketrampilan kerja adalah :

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain – lain.
- b) Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dan lainnya.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah pekerjaan yang harus dilakukan. Demikianlah penjelasan – penjelasan indikator tersebut, dimana ternyata dapat ditarik kesimpulan yang menjadi dasar dari penempatan bukan hanya keilmuan saja, tetapi juga pengalaman kerja dari pegawai tersebut.

3. Pemberian Insentif

Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance*). Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Sarwoto (2010)

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif menurut Hasibuan (2001) adalah tambahan

balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan menurut Martiyi pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi / perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah / gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

a. Indikator insentif

Menurut Sarwoto (2010) yang menyatakan ada dua macam insentif :

1) Insentif Material

Insentif material merupakan daya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan dapat pula di berikan berdasarkan prestasi kerja pegawai. Insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptannya kesejahteraan bagi pegawai serta keluarganya. Ada beberapa macam insentif material yang diberikan kepada pegawai diantaranya :

- a) Bonus = uang yang diberikan sebagai balas jasi atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekaliterima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
- b) Komisi = jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- c) *Profit share* = salah satu jenis insentif tertua.
- d) Kompensasi = program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari.

2) Insentif Non Material

Insentif non material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat, adapun insentif non material yang dapat berbentuk di antaranya Pemberian gelar secara resmi, Pemberian pujian lisan atau tertulis secara resmi, Pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja, Pemberian piagam penghargaan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2010) tujuan dari pemberian insentif ata perangsang diantaranya :

- 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.

- 2) Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam suatu instansi.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi insentif

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif salah satunya yang di kemukakan menurut Handoko (2010) diantaranya :

1) Kinerja

Sistem insentif yang di maksud yaitu mengaitkan besarnya insentif yang diperoleh dengan kinerja yang telah didedikasikan pegawai pada instansi tersebut dapat diartikan pula bahwa besarnya insentif yang diperoleh tergantung pada banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai pada waktu jam kerja pegawai. Cara seperti ini dapat di lakukan dengan cara hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif tidak sedikit pegawai akan menjadi terdorong yang tadi kurang produktif dalam bekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja.

2) Lama kerja

Besar kecilnya pemberian insentif dapat ditentukan dari lamanya pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya, salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung lama kerja pegawai menyelesaikan pekerjaannya yaitu dengan melihat perjam, perhari, perminggu maupun perbulan.

3) Senioritas

Senioritas yang di maksud pada sistem insentif ini berupa masa kerja pegawai yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi. Pada dasarnya pegawai yang telah menjadi senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada instansi tempat mereka bekerja, serta terjalinnya rasa loyalitas yang tinggi pada instansi tersebut. Namun kelemahan yang biasa timbul dari senioritas tidak semua dan belum tentu mereka yang senior tersebut memiliki kemampuan serta skill yang tinggi atau menonjol sebaliknya pegawai yang muda (junior) yang memiliki kemampuan yang menonjol akan tetapi tidak kelihatan kemampuannya karena masih dipimpin oleh pegawai senior karena mereka yang menjadi pemimpin bukan disebabkan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya yang sudah lebih lama, dalam situasi seperti ini dapat menimbulkan dimana para pegawai muda (junior) yang mempunyai kemampuan dan energik dalam bekerja memilih keluar dari suatu instansi.

4) Kebutuhan

Sistem pemberian insentif ini dapat dilihat dari para pegawai yang mempunyai tingkat urgensi kebutuhan hidup pegawai yang layak. Yang diartikan bahwa insentif yang diberikan tidak melebihi batas kewajaran yang dapat di gunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok para pegawai, hal ini dapat

mendukung pegawai agar pegawai dapat bertahan dalam suatu instansi.

5) Keadilan dan kelayakan

Keadilan yang dimaksud dari sistem pemberian insentif yaitu bukanlah sama rata yang diberikan tanpa pandang bulu, akan tetapi harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan yang dilakukan (input) dengan (output) serta giatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin besar pengorbanan yang dilakukan maka semakin tinggi insentif yang diperoleh, sehingga yang dinilai yaitu pengorbanan yang diperlukan pada suatu jabatan. Masukan (input) yang di maksud yaitu suatu jabatan dapat ditunjukkan dari spesifikasi yang harus terpenuhi oleh orang yang mendapat jabatan tersebut demikian pula (output) yang dimaksud yaitu pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan dimana harus ada rasa keadilan di dalamnya tanpa pandang bulu atau tidak bersifat pribadi. Kelayakan yang diartikan dalam system insentif yaitu membandingkan besarnya insentif dengan insentif lain yang bergerak pada bidang yang sama, apabila insentif didalam instansi yang bersangkutan lebih rendah apabila dibandingkan pada instansi lain maka instansi akan mendapat masalah dapat dilihat dari menurunnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari berbagai bentuk perilaku pegawai akan merasakan ketidakpuasan terhadap insentif tersebut.

6) Evaluasi jabatan

Dalam sistem pemberian insentif evaluasi jabatan yaitu salah satu usaha untuk menentukan serta membandingkan nilai dari suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan – jabatan yang lain dalam suatu instansi tersebut. Ini dapat pula diartikan sebagai penentu nilai relative atau dapat dilihat dari suatu jabatan berguna untuk menyusun rangking dalam penentuan insentif yang diperoleh.

4. Pengembangan karir

a. Pengertian pengembangan karir

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Berikut merupakan pengertian pengembangan karir dari beberapa ahli :

Menurut Masram dan Mu`ah dalam Mustiyah (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Mangkunegara dalam Rahman (2019) pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir dimasa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Menurut Dubrin dalam Purnawati (2021)

pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai - pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya diperusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan dapat juga mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, dikarenakan organisasi akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab karyawan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Siagian

dalam Muhlis (2016) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

1) Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang masih tinggi di masa depan.

2) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3) Mentors dan sponsors

Mentor adalah orang yang memberikan nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsors adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4) Dukungan para karyawan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

5) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan – pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

c. Tujuan pengembangan karir

Menurut Sutrisno dalam Zamrodah (2016) menjelaskan pengembangan karir bertujuan :

- 1) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi .
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan dibidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selurus dengan rencana pengembangan organisasi.
- 4) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

d. Tahap Pengembangan Karir

Tahap pengembangan karir menurut Masram dan Mu'ah dalam Mustiyah (2019) yaitu :

- 1) Fase awal

Menekankan perhatian untuk memperoleh jabatan terpenuhinya kebutuhan tahun awal pekerjaan.

2) Fase lanjutan

Dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitik beratkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.

3) Fase mempertahankan.

Pada fase ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan dimasa lalu, Individu telah merasa terpuaskan baik secara psikologis maupun finansial.

4) Fase pension

Individu telah menyelesaikan satu karir, dan akan berpindah ke karier lain dan individu memiliki kesempatan mengekspresikan aktualisasi diri.

e. Bentuk-bentuk pengembangan

Bentuk – bentuk pengembangan karir menurut Sugiharjo dan Rustinah dalam Zamroddah (2016) dapat dibagi menjadi tiga, yaitu :

1) Pendidikan dan pelatihan

Suatu kegiatan perusahaan yang dimasukkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

2) Promosi

Suatu perubahan posisi jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya, tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

3) Mutasi

Bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Atau suatu perubahan posisi, jabatan, tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

f. Indikator pengembangan karir

Menurut Masran dan Mu'ah dalam Mustiyah (2017) indikator pengembangan karir terdiri dari :

- 1) Pendidikan yaitu suatu proses pembaharuan makna pengalaman, dimana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, pengetahuan yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan.
- 2) Pelatihan yaitu proses mengajarkan karyawan baru yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.
- 3) Mutasi yaitu hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan yang memiliki kantor cabang di beberapa daerah yang mana bagian

kebijakan manajemen personalia untuk mendistribusikan SDM secara tepat dan sesuai kebutuhan perusahaan.

- 4) Promosi jabatan yaitu pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas dan tanggung jawab dan pelunag besar .
- 5) Masa kerja yaitu keseluruhan waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa orang baik nasional maupun internasional. Hasil penelitian terdahulu pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul / Peneliti	Hasil
1.	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Bank Jatim cabang Malang) (Yovita Aldilaningsari, 2014)	Secara simultan semua . berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Insentif Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi. (Yunan Surono Rodesa, 2016)	bahwa hasil uji F menunjukkan nilai 44,543 dimana F tabel menunjukkan angka sebesar 3.07 dengan sig 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa F hitung > F tabel, artinya H0 ditolak dan H1diterima yang berarti juga bahwa insentif dan penempatan kerja pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Jambi.
3.	Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan	Reward, insentif, pembagian tuags dan pengembangan karir

No	Judul / Peneliti	Hasil
	Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. (Jimmy Fitria, Hunik Sri Runing Sawitri, 2017)	berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta
4.	Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. (Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey Peggy A.Meke, 2014)	Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,003 < 0.05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, penempatan kerja dan pengembangan karir.
5	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. (Muhammad Yusuf, Adam Asyhari, 2014)	Pengaruh langsung variabel pemberian insentif (X) terhadap kinerja (Y) pada perusahaan pabrik roti lala didesa bajo indah kecamatan soropia kabupaten konawe sebesar 36,40% berarti masih ada variabel lain sebesar 63,60% yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sumber : Diolah oleh peneliti 202

C. Kerangka Berpikir

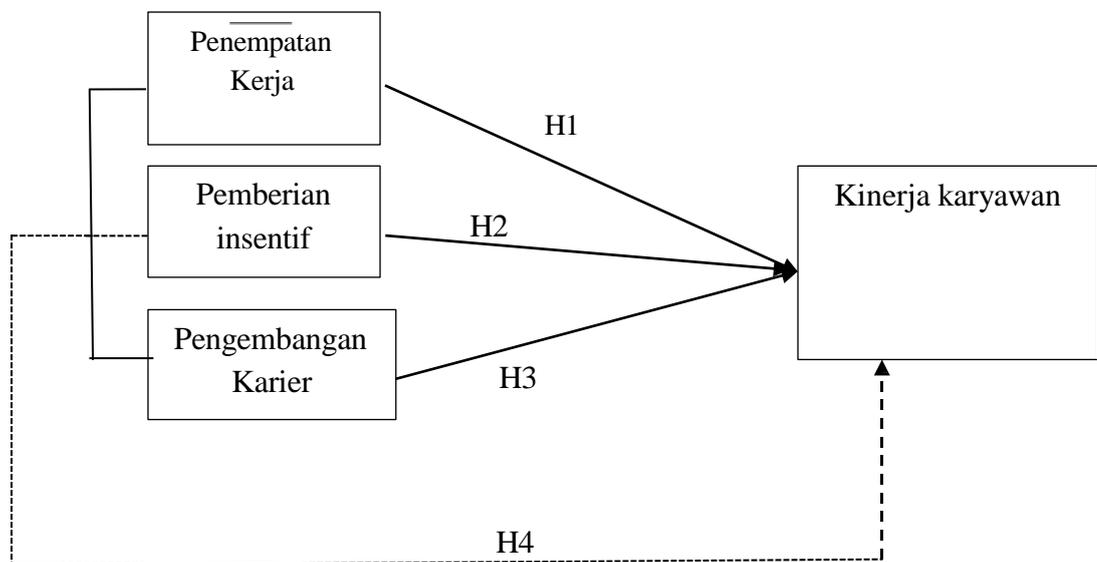
Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori – teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan

variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (Sugiono 2016).

Jadi secara teoritis penempatan, pemberian insentif dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir



Keterangan :

—————> Garis Parsial

-----> Garis Simultan

Y = variabel dependen Kinerja Karyawan

X1 = variabel independen Penempatan Kerja

X2 = variabel independen Pemberian Insentif

X3 = variabel independen Pengembangan Karir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang *relevan* (berhubungan), belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiono 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

- Hipotesis 1
 1. Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 2. Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Hipotesis 2
 1. Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 2. Ha : Terhadap pengaruh secara parsial antara pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Hipotesis 3
 1. Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
 2. Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Hipotesis 4

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan kegunaan tertentu. Tujuannya untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis berupaya menjelaskan hubungan antara variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT Merchindo Global Manufactur di Dusun Secang Desa Samban RT 01 RW 01 Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu berdasarkan pengamatan, terdapat permasalahan dalam penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT MGM, khususnya di bagian produksi gedung atas. .

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: penempatan (X_1), pemberian insentif (X_2) dan pengembangan karir (X_3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini

Tabel 3. 1
Variabel Dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Penempatan kerja (X_1)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Ketrampilan kerja 4. Pengalaman kerja	Likert dengan interval 1-5	Yuniarsih dan Suwatno (2013)
Pemberian insentif (X_2)	1. Insentif Material * Bonus	Likert dengan	Surwanto (2010)

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
	<ul style="list-style-type: none"> * Komisi * <i>Profit share</i> * Kompensasi 2. Insentif Non Material	interval 1-5	
Pengembangan karir (X3)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3) Mutasi 4) Promosi 5) Masa kerja	Likert dengan interval 1-5	Masran dan Mu'ah (2017)
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kejujuran 4. Tanggung jawa 5. Kreativitas 6. Kemampuan kerja sama	Likert dengan interval 1-5	Hasibuan (2013)

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Merchindo Global Manufactur yang ada di gedung atas dengan jumlah karyawan 205. Alasan peneliti memilih populasi karyawan produksi di gedung atas, karena berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat masalah yang berkaitan dengan penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Karena sample merupakan bagian dari populasi, tentulah sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel tanpa memperhatikan

strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 205 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{210}{1 + 210 (0.05)^2} \\ &= 210/1,355 \\ &= 210/1,355 \end{aligned}$$

$$n = 137,7 \text{ dibulatkan menjadi } 138$$

Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 136 karyawan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang

mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

2. Dokumentasi

Metode dengan dokumentasi berarti mencatat data – data yang sudah ada data dokumentasi biasanya merupakan data sekunder. Data yang diperoleh dari metode dokumentasi meliputi sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan data jumlah karyawan.

G. Analisis Data

Teknik analisis data digunakan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid.
- b. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan rumus menurut pendapat Sujarweni (2015) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja)

x = jumlah skor item (komunikasi X_1 , pendidikan X_2 dan kompensasi X_3)

n = jumlah responden

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Data 10 Responden				
Variabel	Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,979	0,632	Valid
	X1.2	0,951	0,632	Valid
	X1.3	0,934	0,632	Valid
	X1.4	0,984	0,632	Valid
	X1.5	0,951	0,632	Valid
Pemberian Insentif (X2)	X2.1	0,992	0,632	Valid
	X2.2	0,992	0,632	Valid
	X2.3	0,992	0,632	Valid
	X2.4	0,992	0,632	Valid
	X2.5	0,879	0,632	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,900	0,632	Valid
	X3.2	0,978	0,632	Valid
	X3.3	0,900	0,632	Valid
	X3.4	0,949	0,632	Valid
	X3.5	0,949	0,632	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	1,000	0,632	Valid
	Y.2	1,000	0,632	Valid
	Y.3	1,000	0,632	Valid
	Y.4	1,000	0,632	Valid
	Y.4	1,000	0,632	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2023

Dari hasil uji validitas yang tercantum pada tabel 3.2 diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuisisioner dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan

hasil tersebut, semua pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016) suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut pendapat Sujarweni (2015) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

Menurut Ghozali (2018), uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Crombach Alpha* > 0.70 maka kuisioner pernyataan reliable.

- b. Jika nilai *Crombach Alpha* > 0.70 maka kuisisioner pernyataan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 10 responden terhadap variabel penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden				
No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Pembanding	Keterangan
1	Penempatan kerja (X1)	0,961	0,70	Reliabel
2	Pemberian insentif (X2)	0,983	0,70	Reliabel
3	Pengembangan karir (X3)	0,964	0,70	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	1,000	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas pada tabel 3.3, terlihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, semua pertanyaan dalam kuisisioner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

3. Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Ghozali, 2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda yang dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja karyawan)

x = Jumlah skor (x) (penempatan kerja X_1 , pemberian insentif X_2 dan pengembangan karir X_3).

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat nilai (R). Uji korelasi berganda menggunakan rumus menurut Usman dan Akbar (2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XF1} + r_{2FX2} + r_{2XF3} - 2r_{FX1}r_{FX2}r_{FX3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Dimana :

R : korelasi berganda antara x dan y

r : korelasi sederhana antara x dan y

x : variabel bebas (penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir)

y : variabel terikat (kinerja karyawan)

4. Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan Y)

X = Variabel bebas (penempatan kerja X₁, pemberian insentif X₂ dan pengembangan karir X₃)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel kinerja karyawan

X₁ = Variabel penempatan kerja

X₂ = Variabel pemberian insentif

X₃ = Variabel pengembangan karir

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

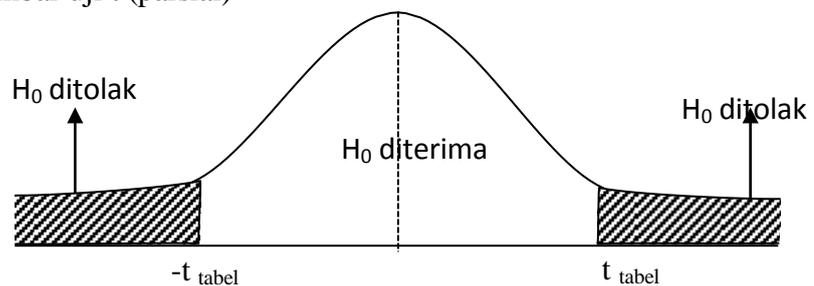
Menurut (Ghozali, 2016) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji dua arah = 2,5% atau 0,25).

a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel.

- b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 25.
 - 3) Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah y .
 - 4) Kesimpulan
 - a) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
 - b) Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
 - 5) Gambar uji t (parsial)



Gambar 3. 1
Uji t (Parsial)

b. Uji F (Simultan)

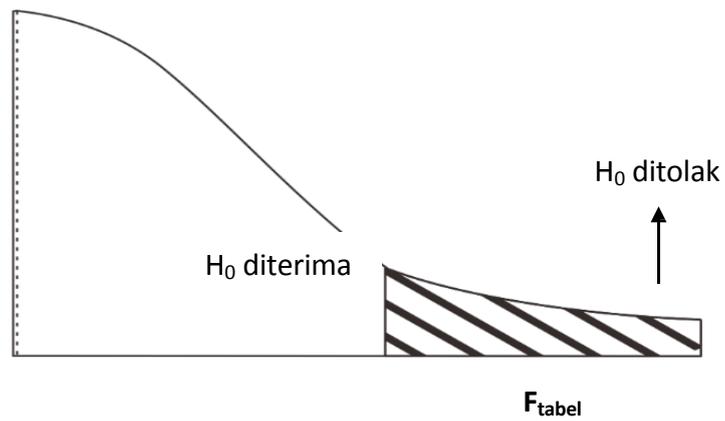
Menurut (Ghozali, 2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji f dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah).
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 25.
- 3) Menentukan nilai F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah y .
- 4) Kesimpulan
 - a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka

c) H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

5) Gambar uji F (Simultan)



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

PT Merchindo Global Manufacture adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembuatan sarung tangan di wilayah Kabupaten Semarang. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pemimpin dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setuju bersama. PT Mercindo Global Manufaktur (MGM) merupakan salah satu perusahaan di Semarang yang bergerak dibidang pembuatan sarung tangan. PT Mercindo Global Manufactur beralamatkan di Jalan Raya Semarang Bawen Km. 29 Desa Samban Bawen, Ungaran, Semarang Jawa Tengah. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012, mulai dikenal sejak 12 mei 2020 dan mulai beroperasi pada 20 juni 2020 hingga sekarang .

Adapun Visi dan Misi PT Merchindo Global Manufactur

Visi : Menjadi berkat bagi semua orang .

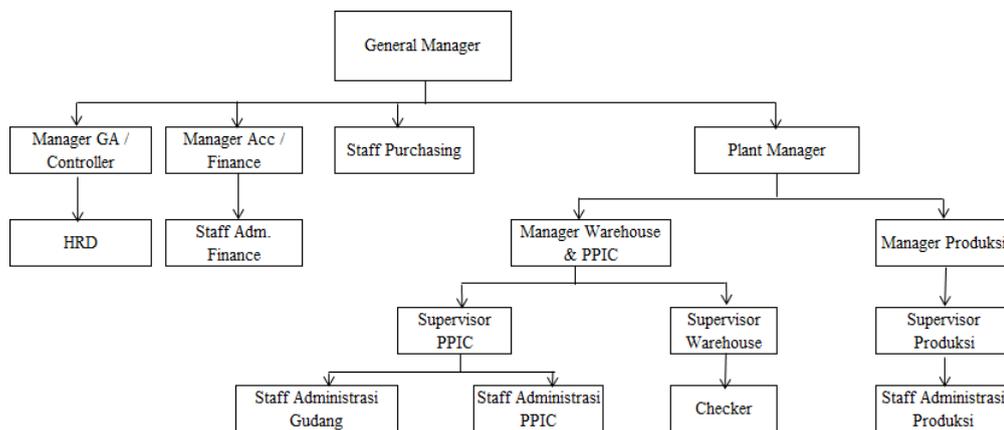
Misi : Menjadi perusahaan sarung tangan terbesar di dunia.

Value: Quality,Inovasi,Kepuasan Pelanggan dan kebersamaan tim.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan PT Merchindo Global Manufaktur adalah bentuk organisasi garis dimana seorang atasan (pimpinan) mempunyai beberapa bawahan. PT Mercindo Global Manufaktur (MGM). Sedangkan untuk tugas-tugas wewenang atau tanggung jawab menjadi beban masing-masing bagian. Gambar dari struktur organisasi PT Merchindo Global Manufaktur dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT Merchindo Global Manufaktur



Sumber: PT Merchindo Global Manufaktur

Adapun rincian tugas dari setiap bagian, adalah sebagai berikut.

- General Manager / Pimpinan bertanggung jawab memimpin perusahaan.
- Plant Manager bertanggung jawab terhadap operasional pabrik.
- GA bertanggung jawab mengawasi HRD untuk bertanggung jawab kepada karyawan sesuai SOP, menyeleksi karyawan, absensi karyawan, dan sebagainya.

- d. Finance bertanggung jawab untuk mengatur keluar masuknya uang kas dan pembayaran kredit
- e. Purchasing bertanggung jawab atas pembelian / kedatangan bahan baku untuk produksi.
- f. PPIC bertanggung jawab mengontrol dan menginput keluar masuk persediaan dan menjadwalkan produksi sesuai forecast marketing.

B. Identifikasi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1. Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi seseorang dalam memberikan persepsi pada suatu yang dilihatnya. Perbedaan jenis kelamin cenderung membentuk persepsi yang berbeda sehingga mempengaruhi sikap yang berbeda pula antara pria dengan wanita. Berikut merupakan tabel data berdasarkan jenis kelamin responden yang dikumpulkan oleh peneliti.

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-Laki	53	38%
2.	Perempuan	85	62%
3.	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti Tahun 2023

Berdasarkan jenis kelamin responden table 4.1 diatas menunjukkan dari 138 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan

sejumlah 85 responden (62%), di ikuti jenis kelamin laki-laki 53 responden (38%).

2. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia pekerja atau karyawan yang bekerja diperusahaan sudah ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan sehingga didalam perusahaan dibutuhkan usia pekerja yang produktif, karena sangat mempengaruhi tingkat kematangan skill. Berikut tabel data usia responden yang dikumpulkan oleh peneliti.

Tabel 4. 2
Usia Responden

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	18-20	12	8,7%
2.	21-30	117	84,8%
3.	31-40	9	6,5%
4.	Jumlah	138	100%

Sumber : Data primer yang diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 yang dikumpulkan oleh peneliti, diketahui bahwa usia responden diantara usia 18-20 tahun yaitu berjumlah 12 responden dengan presentase 8,7 %, usia respionden diantara usia 21-30 tahun yaitu berjumlah 117 responden dengan prosentase 84,8 %, usia responden diantara 31-40 tahun berjumlah 9 responden dengan prosentase 6,5 % . Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan PT Merchindo Global Manufaktur adalah usia yang produktif.

3. Diskripsi Responden berdasarkan pendidikan

Tingkat pendidikan bertujuan guna mengembangkan dan memantapkan kemampuan intelektual, kematangan psikologis dan

pembentukan watak seseorang. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat tingkat pendidikan yang berbeda pada responden. Berikut tabel data tingkat pendidikan responden yang dikumpulkan oleh peneliti.

Tabel 4. 3
Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMP	5	3,6%
2.	SMA	86	62,8%
3.	DIPLOMA	8	5,8%
4.	S1	39	28,5%
5.	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan berpendidikan SMA diperoleh hasil 86 responden (62,8%), S1 di peroleh hasil 39 responden (28,5%) berpendidikan DIPLOMA di peroleh hasil 8 responden (5,8%) dan berpendidikan SMP di peroleh 5 responden (3,6%).

C. Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang sudah ditentukan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

1. Uji korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel penelitian yang digunakan, baik secara parsial ataupun secara simultan. Interpretasi uji korelasi sebagai berikut :

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Penempatan Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2), secara parsial dengan Kinerja Karyawan (Y) . Nilai koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1. Nilai yang semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar dua variabel semakin kuat, sebaliknya jika nilai korelasi mendekati 0, berarti hubungan antar dua variabel semakin lemah. Jika nilai korelasi bernilai negatif, maka hubungan antar dua variabel bersifat berlawanan arah. Hasil data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		penempat an kerja	pemberin insentif	pengembangan karir	kinerja karya wan
penempatan kerja	Pearson Correlation	1	.439	.877	.788
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138
pemberin insentif	Pearson Correlation	.439	1	.419**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138
apengembangan karir	Pearson Correlation	.877	.419	1	.833
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.788	.502	.833	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.4, hasil uji korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Uji korelasi antara penempatan kerja (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,788 berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.5, hubungan penempatan kerja dengan kinerja karyawan berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval koefisien 0,600 - 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan adalah searah (semakin baik penempatan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan).
- 2) Uji korelasi antara pemberian insentif (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,502. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.5. Pemberian insentif dengan kinerja karyawan berada dalam kategori “sedang” karena terletak pada interval koefisien 0,40 - 0,599. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan adalah searah (semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja karyawan).
- 3) Uji korelasi antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,833. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.5 hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan berada dalam kategori “sangat kuat” karena

terletak pada interval koefisien 0,800 – 1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah searah (semakin baik pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja karyawan).

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2) dan pengembangan karir(X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji korelasi berganda dengan bantuan program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Korelasi Berganda *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.725	1.662

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui R sebesar 0,855 artinya hasil sangat kuat dengan interpretasi berada diantara 0,80-1,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja, pemberian insentif, dan pengembangan karir secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Regresi

Uji Regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana untuk menguji pengaruh penempatan kerja (X1) pemberian insentif (X2) pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah koefisien Regresi linier sederhana regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

1) Analisis pengaruh variabel Penempatan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.581	.954		8.991	.000
	penempatan kerja	.642	.043	.788	14.943	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 8.581 + 0.642 X1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai

positif, artinya jika penempatan kerja sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,642 atau sebaliknya.

- 2) Analisis pengaruh variabel Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Uji Regresi Sederhana Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.715	1.336		10.266	.000
	pemberin insentif	.463	.068	.502	6.773	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 13.715 + 0,463 X_2$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika pemberian insentif sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,463 atau sebaliknya.

- 3) Analisis pengaruh variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 8
Uji Regresi Sederhana Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.388	.826		10.161	.000
	Pengembangan Karier	.650	.037	.833	17.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana untuk variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 8.388 + 0,650 X3$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika pengembangan karir sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,650 atau sebaliknya.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2) , Pengembangan Karir (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y) PT Merchindo Global Manufactur. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.045	.955		.733	.000
	X1 penempatan kerja	.161	.077	.198	2.089	.039
	X2 pemberian insentif	.156	.046	.169	3.374	.001
	X3 pengembang an karir	.459	.073	.588	6.274	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara Penempatan Kerja (X1) Pemberian Insentif (X2), Pengembangan Karir (X3) dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.045 + 0,161 X1 + 0,156 X2 + 0,459 X3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 6.045 dapat diartikan bahwa apabila variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2) dan pengembangan karir (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufactur mengalami perubahan sebesar 6.045.
- 2) Nilai koefisien regresi penempatan kerja (X1) sebesar 0,161 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X1) penempatan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,161 satuan atau sebaliknya.

- 3) Nilai koefisien regresi pemberian insentif (X2) sebesar 0,156 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X2) pemberian insentif satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,156 satuan atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X3) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X3) pengembangan karir naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,459 satuan atau sebaliknya.

c. **Uji Koefisien Determinasi** (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), pengembangan karir (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.725	1.662

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, pemberin insentif, penempatan kerja

Berdasarkan pada tabel 4.11 dpat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungunya adalah sebesar 0,725. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), pengembangan karir (X3) dalam penelitian ini mampu

menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) PT Merchindo Global Manufactur sebesar 72% dimana sisanya yaitu sebesar 28% dijelaskan oleh factor lain diluar penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas atau variabel X terhadap variabel terikat Y dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria dalam uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. T hitung adalah hasil yang diperoleh dari pengolahan data, sedangkan t tabel diperoleh dari t tabel dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $138 - 3 - 1 = 134$. Sehingga dapat diketahui nilai t tabel adalah memiliki nilai 1.978. Berikut ini hasil dari uji t menggunakan program aplikasi SPSS 25 yang sudah diolah oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.045	.955		6.330	.000
	X1 penempatan kerja	.161	.077	.168	2.089	.039
	X2 pemberian insentif	.156	.046	.169	3.374	.001
	X3 pengembangan karir	.459	.073	.588	6.274	.000

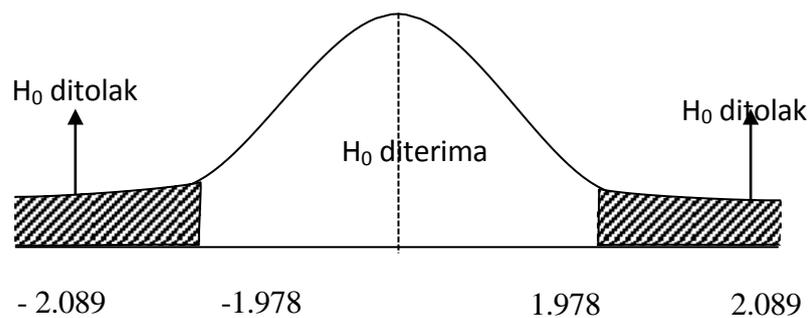
a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Diolah Oleh Peneliti 2023

1) Pengujian hipotesis Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.089 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel dengan t tabel sebesar 1.978 ($2.089 > 1.978$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.



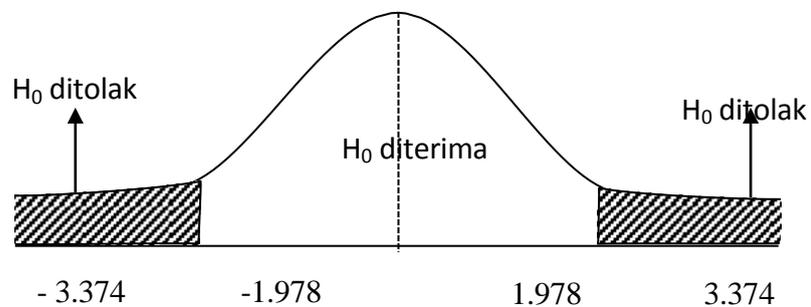
Gambar 4. 2
Uji T (Parsial) Variabel Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2023)

2) Pengujian hipotesis Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 3.374 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel dengan t tabel sebesar 1.978 ($3.374 > 1.978$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.



Gambar 4. 3
Uji T Parsial Variabel Pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

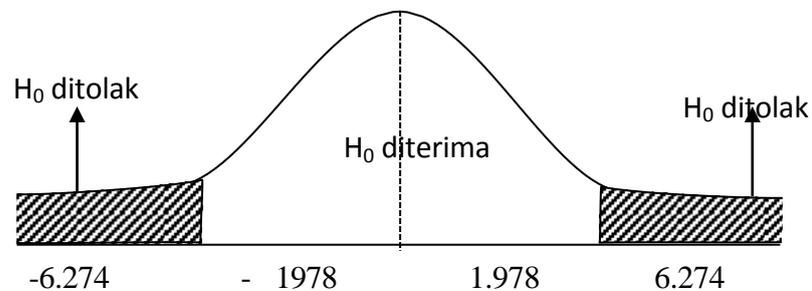
Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

- 3) Pengujian hipotesis pengembangan karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir(X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

b) H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 6.274 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel dengan t tabel sebesar 1.978 ($6.274 > 1.978$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.



Gambar 4. 4
Kurva Uji T Parsial Variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel Penempatan Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Uji f dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($df = 138 - 3 - 1 = 134$), sehingga diketahui F tabel memiliki nilai sebesar 2.66 dalam lampiran 13 halaman 142. Adapun hasil dari uji F dengan menggunakan aplikasi program SPSS 25 sebagai berikut :

- Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.255	3	334.752	121.185	.000 ^b
	Residual	370.151	134	2.762		
	Total	1374.406	137			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Pemberian insentif, Penempatan kerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

1) Pengujian hipotesis penempatan kerja, pemberian insentif, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Merchindo Global Manufaktur

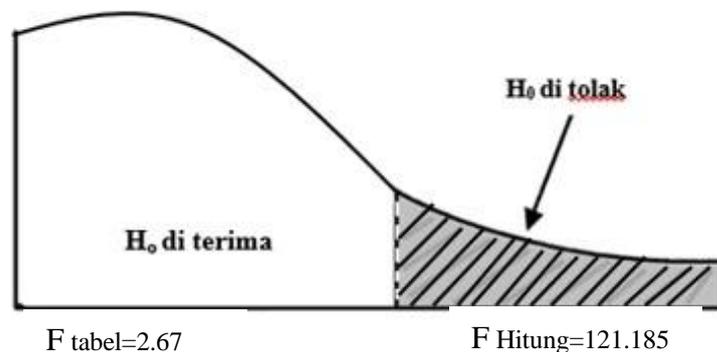
2) Perumusan Hipotesis

a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), dan

pengembangan karir (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b) H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.13, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 121.185 dan F tabel memiliki nilai 2.67 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan diketahuinya nilai F hitung sebesar 121.185 yang lebih besar dari F tabel yang memiliki nilai 2.67 dan mempunyai nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 5

Uji F (Simultan) Variabel X1,X2 dan X3 Terhadap Variabel Y
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian. (Yuniarsih dan Suwatno (2013). Dari hasil pengolahan data variabel penempatan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,788 Nilai koefisien regresi sederhana variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,642. Nilai koefisien regresi berganda variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,161. Variabel penempatan kerja (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.089 yang artinya memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel (1.978) dan memiliki nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel penempatan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sesuai posisi penempatan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yovita Aldilaningsari (2014) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jatim (Studi Pada Bank Jatim Cabang Malang) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Malang.

Pemberian insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih, besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 2010). Dari hasil pengolahan data pada variabel pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,502. Nilai uji regresi sederhana variabel pemberian insentif (X2) sebesar 0,502. Nilai uji regresi berganda variabel pemberian insentif (X2) sebesar 0,643. Variabel pemberian insentif (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.374 yang artinya memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel (1.978) dan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara variabel pemberian insentif (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan akan menumbuhkan semangat dan loyalitas dalam diri karyawan untuk menjalankan *job desk* dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf, Adam Asyhari (2014) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe yang menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Masram dan Mu'ah, 2017) dalam Mustiyah (2019). Dari hasil pengolahan data pada variabel pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,833. Nilai uji regresi sederhana variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,833. Nilai uji regresi berganda variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,650. Variabel pengembangan karir (X3) menghasilkan nilai t hitung sebesar 6.274 yang artinya memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel (1.978) dan memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara variabel pengembangan karir (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir maka semakin besar kinerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik diperusahaan. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frans Hendrik Kalesaran (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara yang menyatakan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap

variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa diperoleh hasil dari pengolahan data dari nilai F hitung sebesar 121.185. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penempatan kerja (X1), pemberian insentif (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($121.185 > 2.67$). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang karakteristik individu dan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Peningkatan pemberian insentif dan pengembangan karir juga diperlukan agar terciptanya rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan antar karyawan. PT Merchindo Global Manufaktur. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) menghasilkan nilai *Adj R Square* sebesar 72,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 72,2% dan sisanya ($100\% - 72,2\% = 27,8\%$) 27,8% dijelaskan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis pengaruh penempatan, pemberian insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Merchindo Global Manufacture, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Merchindo Global Manufacture dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 yang termasuk dalam kategori kuat. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Merchindo Global Manufacture yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,642, nilai sebesar 2.089 yang lebih besar dari nilai t tabel 1.978 dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya penempatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merchindo Global Manufacture.
2. Pemberian insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Merchindo Global Manufacture dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,502 yang termasuk dalam kategori rendah. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Merchindo Global Manufacture yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,643, nilai sebesar 3.374 yang lebih besar dari dari 1.978 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya pemberian

insentif mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merchindo Global manufacture.

3. Pengembangan karir mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Merchindo Global Manufactur dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,833 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Merchindo Global Manufacture yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,650, nilai sebesar 6.274 yang lebih besar dari sebesar 1.978 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya pengembangan karir mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merchindo Global Manufacture.
4. Penempatan kerja, pemberian insentif dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merchindo Global Manufacture. Hal ini dibuktikan dengan nilai 121.185 lebih besar daripada 2,67 ($121.185 > 2.67$) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adj. R2) adalah sebesar 0,722. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

Penempatan kerja (X1), Pemberian insentif (X2), dan Pengembangan karir (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT Merchindo Global manufacture harus memperhatikan posisi penempatan. Perlunya PT Merchindo Global Manufacture memperhatikan ketrampilan dan kemampuan karyawan dalam menempatkan karyawan. Harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan posisi pekerjaan tersebut. Dengan demikian, karyawan juga dapat bekerja lebih maksimal sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan.
2. PT Merchindo Global Manufacture diharapkan lebih memperhatikan semangat kerja karyawan dengan memberikan kompensasi atau bonus pada karyawan yang berkinerja tinggi karena apabila pemberian kompensasi tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan ikut meningkat.
3. PT Merchindo Global Manufacture diharapkan dapat memperhatikan karyawan akan pengembangan karir kepada karyawan sehingga kinerja karyawan akan ikut meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan terutama yaitu lebih memperhatikan skill karyawan dan pelaksanaan SOP saat bekerja.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlepas dari variable yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari, Y., Al Musadieq, M., k/& Hakam, M. S. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9, 1-7.
- Anita, J. A., & Yunus, M. (2013). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Jurnal Manajemen PascaSarjana*, 2, 67-77.
- Devy, N. R., Purnawati, N. G., & Okay, A. D. (2021). *Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja. Jurnal Widya Manajemen*, 3, 57-69.
- Fadilah , A. H., & Siswidyanto. (2013). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1, 847-852.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitria, J., & Sawitri, H. S. (2017). *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Orthopedi Prof.Dr.R.soeharso Surakarta. Benefit jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2, 28-44.
- Handoko , H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : BumiAksara.
- Judge, R. d. (2011). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Kalesaran, F., Mandey , S., & I Mekel, P. (2014). *Pengaruh Penempatan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA*, 2, 184-194.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada .
- Lawler, & Porter. (2018). *Managerial. Attitude, And Performance* . Irwin Dorsey: Inc.

- Liyas , N. J., & Primadi , R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al Masrah : Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2, 18-26.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Masram, & Mu"ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mawei, A., Nelwan , O., & Ujung Y. (2014). *Kepemimpinan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Manado. Jurnal EMBA*, 2, 944-954.
- Muhlis, Palampanga, A., & Mahardiana, L. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. Jurnal Katalogis*, 4, 149-159.
- Pio, E. A., & Sendow, G. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA*, 3.
- Pojoh, T., Tewal, B., & Moniharapon, S. (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sukoharjo. Jurnal EMBA*.
- Purnawati, N. G., Widyani, A. D., & Devy, N. R. (2021). *Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja. Jurnal Widya Manajemen*, 3, 57-69.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 221-227.
- Rivai , V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Press.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, D. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13, 40-45.
- Robbins , S. P. (2012). *Perilaku Organisasi : Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prehallindo.

- Robbins, & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi* . Jakarta : Salemba Empat.
- Runtunuwu, H. J. (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal EMBA*, 3, 81-89.
- Sarwoto. (2005). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen* . Jakarta: Ghazali Indonesia.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti , W., Noer, I., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo*. *Jurnal EMBA*, 5, 697-705.
- Sudeso, Y. S. (2016). *Pengaruh Insentif Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi*. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 1.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: PT. Alfabeta.
- Sumatjoko, K. (2007). *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta* . Jakarta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syahputra, M., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 283-295.
- Tongo-tongo, & Yubersius. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpin Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta .

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr karyawan PT MGM
di Kecamatan Bawen

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkanlah saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN – GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul “ANALISIA PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MERCHINDO GLOBAL MANUFAKTUR DI SAMBAN”.

Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/ menjawab kuesioner (daftar pertanyaan) yang kami ajukan.

Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara akan kami jamin kerahasiaannya, oleh karena itu jawaban yang terbaik adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu tidak perlu untuk mencantumkan namanya dalam kuesioner ini.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama dari Bapak/ Ibu/ Saudara dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ida Handayani
NIM. 19510064

A. IDENTITAS RESPONDEN

Bapak/Ibu/Saudara diminta menjawab pertanyaan di bawah ini dengan melingkari jawaban yang disediakan dan memberi tanda ceklis (√) pada kolom pernyataan.

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Pendidikan Terakhir : a. SMP
b. SMA
c. DIPLOMA
d. SARJANA
3. Umur : Tahun

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- SS : **Sangat Setuju** mendapat skor/nilai 5
S : **Setuju** mendapat skor/nilai 4
KS : **Kurang Setuju** mendapat skor/nilai 3
TS : **Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 2
STS : **Sangat Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 1

1. Penempatan (X₁)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penempatan jabatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.					
2	Karyawan mendapat posisi jabatan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.					
3	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki.					
4	Jabatan saya Sekarang sudah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki sebelumnya.					
5	Penempatan jabatan karyawan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya.					

2. Pemberian insentif (X_2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Insentif yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2	Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.					
3	Insentif yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan ekonomi.					
4	Karyawan mendapat insentif karena prestasi kerja memuaskan					
5	Semakin bagus prestasi kerja karyawan, semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.					

3. Pengembangan karir (X_3)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.					
2	Karyawan mendapat promosi jabatan karena prestasi kerja anda baik.					
3	Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.					
4	Berdasarkan latar belakang dan pendidikan yang anda miliki ada kemungkinan anda dipromosikan.					
5	Fasilitas pelatihan yang diberikan telah diperoleh di perusahaan dapat membantu peningkatan karir.					

4. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.					
2	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.					
3	Tugas yang diberikan telah diselesaikan dengan tepat waktu.					
4	Kualitas hasil kerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.					
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.					

Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

NO	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Umur
1.	Rika	Perempuan	Diploma	20 th
2.	Desy Fitriana	Perempuan	SMP	20 th
3.	Dianti	Perempuan	SMA	24 th
4.	Rofiqoh	Perempuan	SMA	22 th
5.	Muhammad Iqbal F	Laki-laki	SMA	22 th
6.	Andi Saputra	Laki-laki	SMA	28 th
7.	Fatakul	Laki-laki	SMP	23 th
8.	Deny Fitriya	Perempuan	SMA	24 th
9.	Yuana Dwi Amanti	Perempuan	SMA	22 th
10.	Sofiana Lutfi	Perempuan	SMA	23 th
11.	Fajar Kurnianto	Laki-laki	SMA	21 th
12.	Bagus	Laki-laki	SMA	23 th
13.	Malinda Dian Eka P	Perempuan	SMA	22 th
14.	Fahri Husaeni	Laki-laki	SMA	21 th
15.	Diah Rahmawati	Perempuan	S1	23 th
16.	Rifka Arum S	Perempuan	SMA	20 th
17.	Sitahun Nangimah	Perempuan	SMA	25 th
18.	Fathurrohman	Laki-laki	SMA	27 th
19.	Erlay Indi F	Perempuan	SMA	18 th
20.	Bambang Siswanto	Laki-laki	SMA	25 th
21.	Rima Dewi R	Perempuan	SMA	22 th
22.	Kinanti Putria	Perempuan	SMA	20 th
23.	Martini	Perempuan	SMA	19 th
24.	Yoga Fadjar K	Laki-laki	SMA	23 th
25.	Sella Mustika D	Perempuan	S1	24 th
26.	Khoirul Fatta	Laki-laki	SMA	28 th
27.	Emmy Makhfiaty	Perempuan	S1	22 th
28.	Innaya	Perempuan	S1	25 th
29.	Dewi	Perempuan	S1	24 th
30.	Febri	Laki-laki	SMA	21 th
31.	Halimah Hastuti	Perempuan	S1	24 th
32.	Febri Zaunurrohman	Laki-laki	SMA	23 th
33.	Febri Aulianggia f	Perempuan	S1	24 th
34.	Khoirul	Laki-laki	SMA	28 th
35.	Annisa hanifah	Perempuan	SMA	22 th
36.	Eri	Laki-laki	S1	24 th
37.	Riana	Perempuan	SMA	30 th
38.	Arum Nandani	Perempuan	SMA	20 th
39.	Ika Mustika Rini	Perempuan	DIPLOMA	29 th
40.	Nur faizah	Perempuan	SMA	27 th
41.	Mulinatus Saadah	Perempuan	SMA	26 th
42.	Maryani Fauziah	Perempuan	SMA	27 th
43.	Widiah Ambarwati	Perempuan	SMA	21 th

44.	Atabik Nur Hidayati	Perempuan	SMA	28 th
45.	Eva Kholivah	Perempuan	DIPLOMA	25 th
46.	Nurhaniyah	Perempuan	SMA	24 th
47.	Wiji	Laki-laki	DIPLOMA	23 th
48.	Ivo Nur R	Laki-laki	SMA	28 th
49.	Nadia Rizqi A	Perempuan	SMA	22 th
50.	Khoirul Umam	Laki-laki	SMP	25 th
51.	Nindi aryani	Perempuan	SMA	23 th
52.	Andika Tri P	Laki-laki	SMA	23 th
53.	Riski A	Laki-laki	SMA	35 th
54.	Riyanti	Perempuan	SMA	23 th
55.	Muhammad Ali M	Laki-laki	SMA	30 th
56.	Suhartono	Laki-laki	SMP	27 th
57.	Cantika W	Perempuan	SMA	23 th
58.	Nova Daruk M	Perempuan	SMA	24 th
59.	Fani Suro	Laki-laki	SMA	23 th
60.	Wahyu	Laki-laki	SMA	21 th
61.	Puji Lestari A	Perempuan	S1	24 th
62.	Dandy setywan	Laki-laki	S1	24 th
63.	Dedek Suryani	Perempuan	SMA	21 th
64.	Herlyna Supryhatyn	Perempuan	S1	24 th
65.	Friska Widyastuti L	Perempuan	SMA	18 th
66.	Inna	Perempuan	SMA	23 th
67.	Wiwin Puji R	Perempuan	SMA	23 th
68.	Wulan	Perempuan	S1	26 th
69.	Tito	Laki-laki	SMA	27 th
70.	Milkha	Perempuan	S1	25 th
71.	Anifa	Perempuan	S1	26 th
72.	Haida	Perempan	S1	25 th
73.	Mubarok	Laki-laki	S1	25 th
74.	Ali	Laki-laki	S1	26 th
75.	Vela Rahmawati	Perempuan	SMA	27 th
76.	Muhammad Masfuat	Laki-laki	S1	27 th
77.	Hariyanti	Perempuan	DIPLOMA	27 th
78.	Andi Nirwana	Laki-laki	S1	24 th
79.	Cahya Nur Adi	Laki-laki	DIPLOMA	24 th
80.	Ahmad Mamba*udin	Laki-laki	S1	27 th
81.	Ahmad Hanif	Laki-laki	S1	27 th
82.	Indah	Perempuan	S1	27 th
83.	Ulviyana	Perempuan	S1	26 thh
84.	Arifina Nuridzati	Perempuan	S1	23 th
85.	Rossa	Perempuan	S1	26 th
86.	Naufal Al Fikri	Laki-laki	S1	24 th
87.	Mutiara Insani	Perempuan	S1	27 th
88.	Aprilia Maharani	Perempuan	S1	26 th
89.	Mutia	Perempuan	S1	25 th
90.	Erina Fatmawati	Perempuan	DIPLOMA	25 th
91.	Ocha	Perempuan	S1	25 th

92.	Mauling Nailissyifa	Permpuan	S1	26 th
93.	Luffy	Perempuan	SMA	21 th
94.	Masudah Nor U	Perempuan	S1	25 th
95.	Putri elsa	Perempuan	SMA	21 th
96.	Anjas Manis A	Laki-laki	S1	22 th
97.	Suryo Saputro	Laki-laki	SMA	22 th
98.	Budi Prasetyo	Laki-laki	SMA	21 th
99.	Nurul Istiqomah	Perempuan	SMA	23 th
100.	Alfina Damayanti	Perempuan	SMA	20 th
101.	Lina Fitriyandari	Perempuan	SMA	31 th
102.	Nur Isman	Laki-laki	SMA	23 th
103.	Ali	Laki-laki	SMA	24 th
104.	Multazam	Laki-laki	SMA	24 th
105.	Otul	Perempuan	SMA	20 th
106.	Muhammad Soffa	Laki-laki	SMA	26 th
107.	Sitii Fatimah	Perempuan	SMA	22 th
108.	Jamaluddin	Laki-laki	SMA	29 th
109.	Fanida Muta" Aliyur R	Perempuan	S1	23 th
110.	Mujibburohman	Laki-laki	S1	31 th
111.	Tya	Perempuan	SMA	35 th
112.	Djodi Satria Wira Y	Laki-laki	S1	20 th
113.	Siti Nur A	Perempuan	SMA	24 th
114.	Syarifah	Perempuan	SMA	22 th
115.	Dewi Kinasih	Perempuan	SMA	25 th
116.	Naufal	Laki-laki	SMA	37 th
117.	Kharina Naila A	Perempuan	SMA	26 th
118.	Wendri R	Laki-laki	SMA	24 th
119.	Arina	Perempuan	SMA	28 th
120.	Wahyu Fitri	Perempuan	SMA	28 th
121.	Pujiyanta	Laki-laki	SMA	25 th
122.	Yudis	Laki-laki	S1	38 th
123.	Andyta Kusuma	Perempuan	SMA	22 th
124.	Triya	Perempuan	SMA	24 th
125.	Sholikin	Laki-laki	SMA	25 th
126.	Sansan	Laki-laki	SMA	27 th
127.	Siti Hajar	Perempuan	SMA	25 th
128.	Wahyu Budi W	Laki-laki	SMA	22 th
129.	Haryati	Perempuan	SMA	24 th
130.	Choirul Bariyah	Laki-laki	SMA	25 th
131.	Ichwan Muchlis	Laki-laki	S1	27 th
132.	Suwawi	Laki-laki	SMA	25 th
133.	Ghufron	Laki-laki	SMA	22 th
134.	Pratama N	Laki-laki	SMA	24 th
135.	Muhammad Toha	Laki-laki	DIPLOMA	28 th
136.	Ahmad Tio	Laki-laki	SMA	24 th
137.	Amri Z	Laki-laki	SMA	20 th
138.	Indah Safitri	Perempuan	SMA	24 th

Lampiran 3

**TABULASI DATA 10 RESPONDEN
UJI VALIDITAS DAN UJI RELABILITAS**

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Penempatan Kerja (X1)						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Pemberian Insentif (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Pengembangan Karir X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

Kinerja Karyawan Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

Lampiran 4

Tabulasi Data Jawaban 138 Respondan

1. VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1.	4	4	5	2	3	18
2.	5	4	5	5	4	23
3.	5	5	5	5	5	25
4.	4	5	5	4	5	23
5.	4	4	4	4	4	20
6.	2	5	5	4	5	21
7.	5	2	2	5	2	16
8.	3	3	4	4	4	18
9.	3	2	2	1	2	10
10.	4	3	2	3	4	16
11.	2	4	4	4	3	17
12.	2	4	4	4	4	18
13.	1	2	3	2	4	12
14.	3	5	3	5	5	21
15.	5	5	5	4	5	24
16.	1	1	1	1	1	5
17.	5	5	5	4	5	24
18.	5	5	5	5	5	25
19.	4	4	4	4	5	21
20.	1	1	5	1	1	9
21.	4	4	4	3	5	20
22.	3	3	3	3	4	16
23.	4	4	4	3	3	18
24.	3	4	4	4	4	19
25.	3	3	3	3	2	14
26.	4	5	5	4	5	23
27.	4	4	4	4	4	20
28.	4	4	4	4	4	20
29.	4	4	4	4	4	20
30.	4	5	5	4	5	23
31.	2	4	2	4	2	14
32.	4	4	4	5	2	19
33.	3	3	4	2	3	15
34.	4	5	4	5	4	22
35.	5	4	5	4	5	23
36.	4	5	5	5	5	24
37.	5	4	5	4	4	22
38.	5	4	4	5	4	22
39.	3	3	3	2	3	14
40.	5	5	5	5	5	25
41.	4	5	5	5	4	23
42.	4	4	4	4	5	21
43.	4	4	4	4	4	20

44.	4	5	4	5	4	22
45.	4	4	4	4	4	20
46.	4	4	4	4	5	21
47.	4	4	5	5	5	23
48.	2	2	3	2	4	13
49.	4	4	5	4	5	22
50.	5	4	4	5	5	23
51.	5	4	4	5	5	23
52.	4	5	5	4	5	23
53.	5	5	5	5	5	25
54.	5	5	5	5	5	25
55.	5	5	5	5	5	25
56.	2	2	1	2	2	9
57.	5	5	5	5	5	25
58.	5	5	5	5	5	25
59.	5	5	5	5	5	25
60.	5	5	5	5	5	25
61.	5	5	5	5	5	25
62.	5	5	5	5	5	25
63.	5	5	5	5	5	25
64.	5	5	5	5	5	25
65.	4	4	5	5	5	23
66.	5	5	5	5	5	25
67.	4	5	5	4	5	23
68.	5	5	5	5	5	25
69.	5	5	5	5	5	25
70.	5	5	5	5	5	25
71.	5	5	5	5	5	21
72.	4	4	5	3	5	25
73.	5	5	5	5	5	25
74.	5	5	5	5	5	25
75.	5	5	5	5	5	25
76.	5	5	5	5	5	19
77.	4	4	4	3	4	25
78.	5	5	5	5	5	18
79.	4	3	3	3	5	25
80.	5	5	5	5	5	25
81.	5	5	5	5	5	21
82.	4	4	4	4	5	25
83.	5	5	5	5	5	20
84.	4	4	4	4	4	25
85.	5	5	5	5	5	25
86.	5	5	5	5	5	25
87.	5	5	5	5	5	25
88.	5	5	5	5	5	25
89.	5	5	5	5	5	25
90.	5	5	5	5	5	25
91.	5	5	5	5	5	25

92.	5	5	5	5	5	23
93.	4	5	5	4	5	25
94.	5	5	5	5	5	25
95.	5	5	5	5	5	25
96.	5	5	5	5	5	25
97.	5	5	5	5	5	25
98.	5	5	5	5	5	25
99.	5	5	5	5	5	25
100.	5	5	5	5	5	25
101.	5	5	5	5	5	25
102.	5	5	5	5	5	20
103.	4	4	4	4	4	25
104.	5	5	5	5	5	25
105.	5	5	5	5	5	25
106.	5	5	5	5	5	25
107.	5	5	5	5	5	25
108.	5	5	5	5	5	25
109.	5	5	5	5	5	19
110.	4	4	4	4	3	23
111.	5	5	4	5	4	25
112.	5	5	5	5	5	20
113.	4	4	4	4	4	22
115.	4	4	5	4	5	20
116.	5	5	5	5	5	20
117.	5	4	5	4	5	22
118.	4	5	4	5	4	22
119.	4	4	4	4	4	20
120.	4	4	4	4	4	20
121.	5	4	4	4	5	22
122.	3	5	4	4	4	20
123.	4	4	4	3	4	19
124.	5	5	5	5	5	25
125.	5	5	5	5	4	24
126.	4	4	4	4	4	20
127.	4	4	5	4	5	22
128.	3	5	5	5	5	23
129.	4	4	4	4	4	20
130.	4	4	4	4	4	20
131.	5	5	5	5	5	25
132.	5	4	5	5	4	23
133.	4	4	4	5	5	22
134.	5	5	4	3	4	21
135.	4	4	5	5	5	23
136.	4	4	4	4	4	20
137.	3	4	4	3	4	18
138.	4	5	4	4	4	21

2. VARIABEL PEMBERIAN INSENFIT

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	3	3	18
6	4	4	4	4	4	20
7	2	3	3	3	2	13
8	3	3	3	3	1	13
9	2	2	3	2	2	11
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	3	19
16	2	2	2	2	3	11
17	4	5	5	5	4	23
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	4	4	4	19
20	2	2	2	2	2	10
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	3	18
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	5	2	3	18
28	2	3	2	2	4	13
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	3	3	4	18
31	4	3	4	4	4	19
32	4	5	4	4	4	21
33	4	5	4	2	3	18
34	4	4	4	4	4	20
35	5	4	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	3	3	3	3	3	15
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	5	5	5	21
43	4	5	5	5	5	21
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	3	3	4	4	4	18

47	4	3	3	3	3	16
48	3	3	3	3	3	15
49	5	4	5	4	4	22
50	4	4	4	5	5	22
51	3	3	3	5	4	18
52	4	4	4	5	5	22
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	3	3	4	4	4	18
56	2	3	2	2	2	11
57	5	4	5	5	5	24
58	5	5	3	5	3	21
59	5	5	4	4	4	22
60	4	4	4	5	5	22
61	5	5	5	4	4	23
62	4	4	4	3	3	18
63	5	4	4	4	5	22
64	5	4	4	4	4	21
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	5	5	22
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20
71	5	5	5	4	4	23
72	4	4	4	4	4	20
73	3	4	4	4	4	19
74	4	4	4	5	5	22
75	4	4	4	4	4	20
76	5	5	4	4	4	22
77	5	5	5	4	4	23
78	4	4	4	3	3	18
79	5	5	5	4	4	23
80	3	3	3	4	4	17
81	3	3	4	4	4	18
82	5	5	4	4	4	22
83	4	4	4	4	4	20
84	3	3	3	3	3	15
85	4	4	3	3	4	18
86	5	5	4	4	4	22
87	5	5	5	5	5	25
88	3	4	4	4	4	19
89	5	5	5	4	4	23
90	2	2	2	2	2	10
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	3	19
93	5	5	4	4	4	22
94	3	3	4	4	4	18

95	5	5	5	4	4	23
96	3	3	4	4	4	18
97	4	4	3	3	4	18
98	4	3	4	4	4	19
99	3	4	4	4	4	19
100	4	4	4	4	4	20
101	3	3	4	4	4	18
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	5	5	4	4	4	22
105	4	4	4	3	3	18
106	4	4	4	4	4	20
107	3	3	3	3	4	16
108	3	3	4	4	4	18
109	4	4	4	4	4	20
110	4	4	4	4	4	20
111	4	4	4	4	4	20
112	3	4	4	4	4	19
113	4	4	4	4	4	20
114	4	4	3	3	3	17
115	3	3	3	2	2	13
116	3	2	3	3	3	14
117	3	4	4	4	3	18
118	4	4	3	3	3	17
119	3	2	2	2	2	11
120	3	4	3	4	3	17
121	4	3	4	3	3	17
122	3	3	4	4	4	18
123	3	3	3	3	4	16
124	4	4	4	3	3	18
125	3	4	4	4	4	19
126	1	2	2	2	2	9
127	2	2	3	3	3	13
128	4	4	3	3	3	17
129	3	3	3	4	4	17
130	4	4	4	4	4	20
131	5	5	4	4	4	22
132	3	4	4	4	4	19
133	4	4	4	4	4	20
134	5	5	4	4	4	22
135	4	4	5	4	4	21
136	4	4	4	4	4	20
137	5	5	5	4	4	23
138	4	4	4	4	4	20

3. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	5	3	3	3	4	18
2	4	4	4	3	4	19
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	2	3	5	20
7	1	1	3	3	2	10
8	5	5	4	4	4	22
9	1	1	3	3	2	10
10	3	3	2	2	2	12
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	1	2	3	3	3	12
14	4	4	4	4	5	21
15	5	5	5	5	4	24
16	2	2	2	2	1	9
17	5	5	5	5	4	24
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	5	4	4	22
20	1	3	1	3	3	11
21	4	4	5	3	4	20
22	4	3	3	2	2	14
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	3	18
25	5	5	5	4	4	23
26	5	5	5	4	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	4	3	18
29	5	5	3	4	4	21
30	5	5	4	4	4	22
31	4	4	4	2	4	18
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	3	19
34	4	4	3	5	4	20
35	4	4	4	5	4	21
36	4	5	4	5	5	23
37	5	5	5	4	4	23
38	4	5	5	4	5	23
39	4	4	3	4	5	20
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	5	5	4	22
42	4	4	4	4	5	21
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	5	4	5	22
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	4	4	21

47	5	5	5	5	5	25
48	2	1	1	2	1	7
49	4	4	5	4	4	21
50	4	5	4	4	5	22
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	4	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	1	1	1	1	1	5
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	4	5	21
67	5	5	5	5	5	25
68	3	5	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	3	4	3	4	3	17
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	5	5	5	23
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	5	4	21
79	5	5	5	5	5	25
80	3	3	3	3	4	16
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	4	5	24
84	5	5	5	5	5	25
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	5	25
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25

95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	5	5	5	25
97	5	5	5	5	5	25
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	5	5	5	5	5	25
101	5	5	5	5	5	25
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	5	5	5	25
104	4	4	4	3	4	19
105	5	5	5	5	5	25
106	5	5	5	5	5	25
107	5	5	5	5	5	25
108	5	5	5	5	5	25
109	5	5	5	5	5	25
110	5	5	5	5	5	25
111	4	4	3	3	4	18
112	3	3	3	4	3	16
113	5	5	5	5	5	25
114	4	4	4	4	4	20
115	4	4	5	4	4	21
116	5	5	5	5	5	25
117	5	4	5	4	5	23
118	5	4	5	4	5	23
119	4	4	4	4	4	20
120	4	4	4	4	4	20
121	5	5	4	4	4	22
122	5	4	3	3	4	19
123	4	4	4	3	4	19
124	5	5	5	5	5	25
125	5	5	5	5	5	25
126	4	4	4	4	4	20
127	5	4	4	4	4	21
128	5	5	5	5	5	25
129	4	4	4	4	4	20
130	4	4	4	4	4	20
131	5	5	5	5	5	25
132	5	5	5	5	5	25
133	4	4	4	4	4	20
134	5	5	4	5	5	24
135	5	5	5	5	5	25
136	4	4	4	4	4	20
137	5	5	4	4	5	23
138	4	4	4	4	4	20

4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
1	5	4	4	4	5	22
2	5	5	4	4	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	3	5	2	3	2	15
8	4	4	4	4	4	20
9	2	2	2	2	2	10
10	4	5	5	4	4	22
11	4	4	4	4	5	21
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	3	19
14	4	5	5	5	5	24
15	5	4	5	5	4	23
16	4	4	4	4	5	21
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	5	21
20	4	3	1	3	1	12
21	5	3	4	3	4	19
22	4	4	4	4	5	21
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	5	5	22
25	5	4	4	4	5	22
26	4	5	4	5	4	22
27	4	4	4	4	4	20
28	3	4	4	4	4	19
29	5	4	4	4	4	21
30	5	4	5	4	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	4	5	4	23
35	5	5	4	4	5	23
36	5	5	5	5	5	25
37	4	5	5	5	4	23
38	5	5	4	4	5	23
39	5	5	5	4	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	4	5	5	4	5	23
42	5	4	4	5	4	22
43	4	4	4	4	4	20
44	5	4	5	5	4	23
45	4	4	5	5	4	22
46	5	4	5	4	5	23

47	5	5	4	5	4	23
48	3	3	3	2	3	14
49	5	5	5	5	5	25
50	4	5	5	5	4	23
51	5	4	5	4	5	23
52	5	5	4	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	1	1	1	1	1	5
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	4	4	23
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	4	4	20
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	5	25
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	4	4	4	4	21
84	5	5	5	5	5	25
85	4	5	4	4	4	21
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	5	25
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25

95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	5	5	5	25
97	5	5	5	5	5	25
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	5	5	5	5	5	25
101	5	5	5	5	5	25
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	5	5	5	25
104	4	4	4	3	3	18
105	5	5	5	5	5	25
106	5	5	5	5	5	25
107	5	5	5	5	5	25
108	5	5	5	5	5	25
109	5	5	5	5	5	25
110	5	5	5	5	5	25
111	4	3	4	3	4	18
112	4	4	3	5	5	21
113	5	5	5	5	5	25
114	4	4	4	4	4	20
115	4	4	4	2	4	18
116	5	5	5	5	5	25
117	4	5	4	5	4	22
118	5	4	4	5	5	23
119	4	4	4	4	3	19
120	5	5	4	4	4	22
121	4	4	5	4	5	22
122	4	4	4	4	4	20
123	4	3	4	3	4	18
124	5	5	5	5	5	25
125	5	4	4	5	5	23
126	4	4	4	4	4	20
127	4	4	4	4	5	21
128	5	5	3	3	5	21
129	4	4	4	4	4	20
130	4	4	4	4	4	20
131	5	5	5	5	5	25
132	5	4	5	5	5	24
133	4	4	5	5	4	22
134	4	4	5	5	5	23
135	5	5	5	5	5	25
136	4	4	4	4	4	20
137	5	5	4	5	5	24
138	4	4	4	4	4	20

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas 10 responden

1. VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF (X3)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X3)

4. Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

HASIL UJI REABILITAS

1. VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	5

2. VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	5

Lampiran 7

Hail Uji Korelasi Sederhana dan Uji Korelasi Berganda

Hasil Uji Korelasi Sederhana 138 Responden

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.439**	.877**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138
X2	Pearson Correlation	.439**	1	.419**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138
X3	Pearson Correlation	.877**	.419**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138
Y	Pearson Correlation	.788**	.502**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Korelasi Berganda 138 responden

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.855 ^a	.731	.725	1.662	.731	121.185	3	134	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 8

Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Regresi Berganda

1. Variabel Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.581	.954		8.991	.000
	X1	.642	.043	.788	14.943	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Variabel Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.715	1.336		10.266	.000
	X2	.463	.068	.502	6.773	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Variabel Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.388	.826		10.161	.000
	X3	.650	.037	.833	17.535	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.045	.955		6.330	.000
	X1 Penempatan kerja	.161	.077	.198	2.089	.039
	X2 Pemberian insentif	.156	.046	.169	3.374	.001
	X3 Pengembang an karir	.459	.073	.588	6.274	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adj R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.855 ^a	.731	.725	1.662	.731	121.185	3	134	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 10

Hasil uji Hipotesis

- Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.045	.955		6.330	.000
	X1	.161	.077	.198	2.089	.039
	X2	.156	.046	.169	3.374	.001
	X3	.459	.073	.588	6.274	.000

a. Dependent Variable: Y

- Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.255	3	334.752	121.185	.000 ^b
	Residual	370.151	134	2.762		
	Total	1374.406	137			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 11
Distribusi R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ida Handayani

NIM : 19510064

Mahasiswa Program : S1 Manajemen

Tahun Akademik : 2023

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Pemberian Insentif, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Merchindo Global Manufactur Di Samban

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya sertakan ini benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri,kecuali kutipan – kutipan dan ringkasan – ringkasan semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran 18 September 2023



Ida Handayani



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 15 bulan September tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 15 bulan September tahun 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,MBA
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/C
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E, MSi
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,/III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, S.E., ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,/III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Ida Handayani
N I M : 19510064
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Pemberian Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merchindo Global Manufaktur Di Samban

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85.46 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,MBA

Anggota,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

Anggota,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 9 bulan Juni tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/IX/2021 tanggal 18 September 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu., S.E, M.Si
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : M. Arif Rakhman., S.E., M.E
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

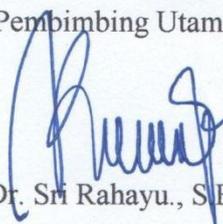
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Ida Handayani
NIM : 19510064
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Pemberian Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merchindo Global Manufaktur Di Samban

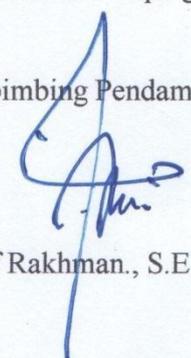
NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	14 - 1- 2023	Acc Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	28-1-2023 s.d 28-2-2023	Bab 1,2 dan 3
3	Instrumen penelitian	17-3-2023	Uji Instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	11-25-2022	Ijin Penelitian
5	Pengumpulan Data	24-3-2023 s.d 1-8-2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	3-8-2023 s.d 9-8-2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	10-8-2023 s.d 7-9-2023	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping,


M. Arif Rakhman., S.E., M.E

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,


Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **IDA HANDAYANI**
 NIM : 19510064
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Dr Sri Rahayu, SE MSi ✓
 2. M. Arif Rahmani, SE, ME
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Penempatan Kerja Pemberian Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merchindo Global Manufactur di Samban

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	10/1/2022	ACC judul	
2	12/1/2022	Revisi	
3	14/1/2022	Revisi Bab I	
4	28/1/2022	Revisi Bab I	
5	31/1/2022	Revisi Bab 1 & Bab 2.	
6	1/2/23	Bab 1 ACC Revisi bab 2.	
7			
8	1/2/23	→ Untuk 7.41, 72, 73	
9		→ Ketetapan GPP	
10		→ Untuk 73 dipsekuat dengan sistem SOP	
11		penyusunan garis mengikat an dan jangkas karir.	
12	4/2	Revisi Bab 2 revisi bab 3	
13			
14	6/2/23	revisi bab II	
15			
16	12/2/23	revisi Bab 2 & 3	
17	17/2/23		
18			
19	25/2/23	revisi Bab III	
20	25/2/23	Revisi Bab III	
21			
22	28/3/24	revisi Bab III format tulisan	
23			
24	1/8/23	ACC Bab III	
25	4/8/23	ACC Bab III layer bab 4	
26	10/8/23	Revisi IV	
27	18/8/2023	revisi bab 4 dan 5	
28	24/8/2023	revisi Bab IV	
29		ACC Bab V	
30		ACC Bab IV dan V	